

Prevenció integrada a l'empresa

Àngel Ramon Gómez Terol

Gestió de la prevenció

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1 Modalitats organitzatives de la prevenció en l'empresa	9
1.1 Marc organitzatiu	10
1.1.1 El marc organitzatiu anterior a la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL)	10
1.1.2 El marc organitzatiu actual	11
1.1.3 Estructura organitzativa	12
1.1.4 El pla de prevenció	14
1.2 Normativa aplicable	15
1.3 Organització de la prevenció a l'empresa	16
1.3.1 Assumpció personal pel mateix empresari	17
1.3.2 Designació d'un o més treballadors	18
1.3.3 Serveis de prevenció: constitució o concertació	19
1.3.4 Funcions i responsabilitats	24
1.3.5 Criteris per ubicar l'òrgan preventiu dins de l'estructura de l'empresa	25
1.4 Recursos preventius	27
1.4.1 Supòsits amb presència obligatòria dels recursos preventius	28
1.4.2 Empreses responsables d'assignar la presència dels recursos preventius	31
1.4.3 Nomenament de les persones assignades com a recurs preventius	32
1.4.4 Funcions dels recursos preventius	34
1.4.5 Compatibilitats i incompatibilitats de funcions dels recursos preventius	34
2 Òrgans de consulta, representació i participació dels treballadors	37
2.1 Òrgans de representació generalistes	39
2.2 Òrgans de representació especialitzats	40
2.2.1 Els delegats de prevenció	40
2.2.2 El comitè de seguretat i salut	48
2.3 Deure de consulta (article 33 LPRL)	52
2.4 Col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social (article 40 LPRL)	54
3 Sistemes de coordinació preventiva de les empreses	57
3.1 Sistema de coordinació general regulat en la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (LPRL)	58
3.2 Obligació de coordinació entre les activitats empresarials	60
3.2.1 Objectius de la coordinació d'activitats empresarials	61
3.2.2 Situacions de concurrència d'activitats	62
3.2.3 Altres supòsits particulars de CAE: els treballadors autònoms i els cedits per ETT	68
3.2.4 Mitjans de coordinació d'activitats empresarials	72
3.3 Sistema de coordinació especial per al sector de la construcció. La subcontractació	74
3.3.1 Conceptes previs	75
3.3.2 Coordinació d'activitats empresarials en les obres de la construcció	77
3.3.3 Recurs preventiu en les obres de la construcció	81
3.3.4 Llibre d'incidències de les obres de la construcció	84

3.3.5	Sistema de subcontractació en el sector de la construcció	84
3.4	Documentació generada per a la coordinació d'activitats empresarials	86
3.4.1	Documentació d'empresa exigible a les empreses concurrents	87
3.4.2	Documentació relativa a les persones treballadores en concurrència	88
3.4.3	Documentació relativa a la maquinària	89
3.4.4	Temps de custòdia dels documents	90
3.5	Drets dels representants dels treballadors respecte a la CAE	90
3.6	Diligència d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)	91

Introducció

En aquesta quarta unitat, “Prevenció integrada a l’empresa”, entrareu de ple en els aspectes més concrets de com les empreses poden organitzar, implantar i integrar la prevenció de riscos laborals dintre del seu sistema general de gestió. Malgrat que no existeix una única forma d’organitzar la prevenció en les empreses, totes elles han de tenir com a finalitat el fet de donar compliment a l’extensa normativa en prevenció de riscos laborals i facilitar l’assoliment dels objectius associats a l’assegurament i la millora de la seguretat i la salut dels treballadors.

En aquest sentit, en les empreses no pot actuar cadascú pel seu compte, sense tenir present que les actuacions de les diferents àrees o departaments s’han de coordinar entre si. Les empreses funcionen com un sistema, on el que passa en un departament sol tenir repercussions per a la resta; per exemple, en la substitució de maquinària per una altra de més segura es veuen afectades diferents àrees: compres, financera, recursos humans, producció, prevenció de riscos laborals... Resulta imprescindible que l’organització general de l’empresa integri totes les àrees o departaments, incloent-hi l’àrea preventiva.

En el primer apartat, “**Modalitats organitzatives de la prevenció en l’empresa**”, veureu que les empreses poden organitzar la gestió de la prevenció segons diferents models que fixa la normativa en vigor. En aquest apartat estudiareu les diferents possibilitats organitzatives de la prevenció que hi ha, les funcions i responsabilitats que assumeixen en aquest àmbit les persones o empreses que s’ocupen de l’organització de la prevenció i el paper que han de desenvolupar les persones que actuen com a recursos preventius durant l’execució de certes activitats o tasques que es puguin considerar perilloses o d’especial risc.

En el segon apartat, “**Òrgans de consulta, representació i participació dels treballadors**”, estudiareu la figura dels delegats de prevenció com a peça fonamental de la millora de l’activitat preventiva a l’empresa; també analitzareu el concepte, la constitució, els fonaments i les competències dels comitès de seguretat i salut.

Finalment, en el tercer apartat, “**Sistemes de coordinació preventiva de les empreses**”, analitzareu les obligacions de coordinació d’activitats empresarials que es generen quan en una mateixa instal·lació, centre o lloc de treball es troben treballadors que pertanyen a diferents empreses, com per exemple en una obra de construcció, on les activitats d’unes empreses poden afectar la seguretat dels treballadors de les altres.

En els processos productius actuals és cada cop més habitual la contractació i subcontractació d’una part o de la totalitat de l’activitat a altres empreses. De fet, aquests fenòmens els podem considerar com un model organitzatiu més dels sistemes empresarials actuals. En aquest darrer apartat de la unitat s’inclou també el cas especial de la coordinació d’activitats empresarials en el sector de la construcció.

Per assolir els objectius d'aquesta unitat cal que feu els exercicis d'autoavaluació i les activitats proposades i que observeu els annexos del material web. En cas de dubte podeu preguntar al fòrum de l'assignatura, ja que així us podran ajudar els vostres companys o el professor.

Objectius

En finalitzar aquesta unitat, l'alumne/a:

1. Identifica les diferents modalitats d'organització de la prevenció en l'empresa, analitzant i interpretant la normativa en vigor.
2. Reconeix els diferents òrgans de consulta, representació i participació dels treballadors especialitzats en matèria de prevenció de riscos laborals, interpretant les seves funcions, competències i facultats a partir de la normativa vigent.
3. Caracteritza els sistemes de coordinació preventius entre les empreses contractistes o subcontractistes i els treballadors autònoms, identificant els diferents sistemes i valorant les seves funcions.

1. Modalitats organitzatives de la prevenció en l'empresa

La paraula *organització* té diversos significats aplicats a l'àmbit de l'empresa. En sentit ampli i genèric, una organització és una entitat formada per persones i mitjans materials degudament dirigits i coordinats per a la consecució d'uns objectius. En aquest sentit, l'empresa és una organització. També, i des del punt de vista doctrinal, s'entén per *organització* la ciència que estudia el funcionament intern de les organitzacions i de les empreses.

Però a nosaltres ens interessa definir l'organització com una funció de l'activitat administrativa -o també directiva-, tal com va descriure **H. Fayol**, tot establint les funcions directives següents: planificar, organitzar, coordinar, ordenar i controlar. De manera que queda demostrat que organitzar és una funció més de l'activitat directiva.

Com a funció de l'activitat directiva, podem definir l'**organització** com la facultat de la direcció d'una empresa per la qual disposa del personal i dels mitjans de la manera més idònia per aconseguir uns objectius establerts prèviament amb la realització d'unes accions o activitats.

Per a nosaltres, és clar, la definició d'organització que fa H. Fayol és la més adient per a l'estudi de l'organització preventiva, però és convenient que sapiguen que *organitzar* s'utilitza a vegades "indegudament" com a sinònim de *dirigir*; en aquest cas inclouria les funcions de planificar, organitzar, executar, controlar i corregir. D'aquesta manera, és fàcil entendre la definició d'*empresa* que ens dona **Eduardo Bueno Campos**: "L'empresa és una organització, l'organització de la qual es regeix d'acord amb els principis de l'organització."

Aquesta organització de persones i mitjans reunits a través d'una xarxa de relacions jeràrquiques i funcionals i integrades en òrgans o departaments degudament dirigits i controlats constitueix **l'estructura de l'empresa**.

La Llei de prevenció de riscos laborals (**LPRL**) ha implantat un marc preventiu que comporta un marc organitzatiu de la prevenció en l'empresa adequat per garantir la seguretat dels seus treballadors.

Igualment, aquest text legal imposa a l'empresari l'obligació d'implantar i aplicar un Pla de Prevenció per portar a terme l'acció preventiva en la seva empresa. Aquest Pla de Prevenció ha de ser aprovat per la direcció, ha d'estar documentat i ha d'estar a disposició de les autoritats i dels representants dels treballadors.

L'**estructura organitzativa preventiva** s'ha d'integrar en el sistema de gestió que apliqui l'empresa. Qualsevol sistema és vàlid sempre que permeti complir amb les obligacions legals i garantir la salut dels treballadors.

Trobareu un glossari de sigles a la secció "Annexos" d'aquest apartat.

H. Fayol (1841-1925) va ser un dels principals autors de la teoria clàssica de l'administració.

En el **pla de prevenció** s'ha de definir l'organització preventiva de l'empresa entenent per aquesta, d'una banda, la modalitat triada entre les diverses alternatives que hi ha; d'altra, l'assignació de funcions i responsabilitats als membres de l'empresa amb competències en aquest camp i la ubicació concreta dels òrgans preventius en l'estructura de l'empresa.

1.1 Marc organitzatiu

La **cultura de l'empresa** és el conjunt de creences i principis bàsics que diferencien una empresa de les altres i que són assumits i compartits pels seus membres. Intervenien molts factors configuradors tant de part de l'empresari com dels treballadors. La cultura determina la manera de comportar-se, de comunicar-se i relacionar-se.

La Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre de LPRL) ha establert i implantat un marc preventiu que facilita la implantació d'una adequada cultura preventiva.

Per apreciar millor els canvis que ha introduït, és convenient viatjar enrere uns quants anys per veure com era, a grans trets, l'organització preventiva abans de l'esmentada llei.

1.1.1 El marc organitzatiu anterior a la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL)

Abans de la implantació de l'LPRL, la normativa aplicable amb caràcter bàsic era l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball, aprovada per l'Ordre de 9 de març de 1971.

Aquesta norma regulava unes obligacions que havien d'assumir els empresaris per protegir la salut física dels seus treballadors. Aquestes obligacions eren aplicades puntualment a les empreses a través d'un conjunt d'accions aïllades i sense connexió ni planificació prèvia.

Normalment l'organització s'establí amb la creació d'un òrgan de seguretat i higiene que funcionava sense coordinació ni connexió amb la resta de departaments de l'empresa. D'altra banda, estava adscrit al departament de recursos humans i no hi havia relació ni integració amb els altres òrgans de l'empresa.

Canvis en la terminologia preventiva

Abans s'utilitzava el terme *seguretat i higiene*, la qual cosa comporta fer objecte d'acció solament la lluita contra els accidents i les malalties professionals.

Actualment s'utilitza l'expressió de *prevenció de riscos*, que comporta fer objecte d'acció la lluita contra tot tipus de riscos, i així han adquirit rellevància legal tot el seguit de riscos de càrrega física laboral i els que poden alterar la salut psíquica i social dels treballadors.

Ordenança general de seguretat i higiene en el treball

Aquest era el nom de la norma bàsica anterior a la implantació de l'LPRL. Es tractava d'una bona norma de caràcter eminentment tècnic, però que no regulava els aspectes que remarquen la nova cultura preventiva: integració, participació, multidisciplinarietat, formació...

1.1.2 El marc organitzatiu actual

La implantació de l'LPRL, en total harmonia amb la directiva marc europea, ha influït determinantment en la introducció i la implantació progressiva d'una nova mentalitat d'acord amb els principis preventius d'integració, participació i previsió promulgats pel mateix text legal. També ha estat bàsic el canvi de mentalitat dels agents socials: treballadors, sindicats, empresaris, administracions...

I ens preguntarem: quines són les grans **línies mestres** d'aquesta nova concepció preventiva? Els articles 14 i 15 de l'LPRL ens donen la resposta. Aquests dos articles són fonamentals per a la comprensió del marc normatiu actual.

L'organització preventiva ha d'estar alineada amb els principals **elements configuradors** de l'actual concepció de la prevenció; els principals són:

1. L'acció preventiva ha de ser **integrada i multidisciplinària**. Una de les formes amb les quals l'LPRL preveu que els empresaris poden donar compliment al dret dels treballadors a disposar d'una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball és mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa.
2. L'empresari ha de **garantir la salut integral** dels treballadors. Observeu que s'utilitza l'infinitiu *garantir*, és a dir, assegurar completament.
3. L'acció preventiva ha de ser una **acció permanent** de seguiment de l'activitat preventiva amb la fi de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos.
4. S'afavoreix la **consulta i participació** dels treballadors. Els treballadors i els seus representants, han de contribuir a la integració de la PRL mitjançant la seva participació o consulta al voltant de la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos, l'avaluació de riscos i la planificació preventiva.
5. S'impulsa la **formació** dels treballadors. La formació inicial i contínua dels treballadors esdevé una obligació empresarial clau per a la integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de les empreses. Especial importància pren la formació de les persones amb funcions específiques en el desenvolupament de l'activitat preventiva. La normativa agrupa en tres nivells la formació mínima exigible en relació amb les tasques desenvolupar -nivell bàsic, nivell intermedi i nivell superior.

La implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals és l'instrument mitjançant el qual les empreses integren la prevenció en el seu sistema general de gestió de les empreses.

Per organitzar una empresa és necessari conèixer els principis en què es fonamenta.

Consulteu els principis de l'acció preventiva recollits en l'article 15 de l'LPRL.

Integrar la prevenció vol dir que aquesta ha de ser considerada i aplicada, de manera inseparable, en tots els processos, en l'organització del treball i en tots els nivells jeràrquics. Tots els procediments de treball han de disposar de les mesures preventives necessàries.

Les funcions i responsabilitats preventives es deleguen directament a la línia jeràrquica de l'empresa; sabem que la responsabilitat última recau en el màxim nivell d'autoritat de l'empresa.

Exemple d'integració en els nivells jeràrquics

Els nivells jeràrquics han de tenir presents la PRL en qualsevol activitat que ordenin i en totes les decisions que prenguin. Per exemple, la PRL està integrada en el departament de compres, quan aquest pren decisions de compra de maquinària tenint presents la seguretat i no només el preu.

1.1.3 Estructura organitzativa

Com a conseqüència del nou marc legal, és necessari que qualsevol empresa tingui una estructura organitzativa preventiva adequada per **garantir la seguretat** dels seus treballadors. Per materialitzar el deure de protegir la salut dels treballadors i el dret d'aquests a una protecció efectiva, l'empresari ha de garantir la seguretat i salut mitjançant un seguit d'actuacions, una de les quals és la constitució d'una organització preventiva efectiva "amb mitjans adequats", recollida en l'article 14.2 de l'LPRL.

Convenis col·lectius

Els convenis col·lectius establerts amb els treballadors o els seus representants també obliguen l'empresari en matèria de seguretat i salut, ja que inclouen la majoria d'ells inclouen articles que en fan referència a la prevenció de riscos laborals.

Article 14.2 LPRL. Dret a la protecció enfront dels riscos laborals

"En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. A aquest efecte, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant [...] la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV d'aquesta llei."

Lògicament, la forma concreta d'organització dependrà de molts factors com el nombre de treballadors, l'activitat realitzada, el conjunt de riscos que presenta o la modalitat preventiva triada, però, de tota manera, aquest marc organitzatiu ha de permetre actuar en els següents **camp**s per garantir la millora contínua de la prevenció:

1. Identificació i avaluació dels riscos.
2. Planificació de les actuacions preventives.
3. Adopció de mesures preventives.
4. Control periòdic de l'estat preventiu.
5. Introducció de millores, si escau.

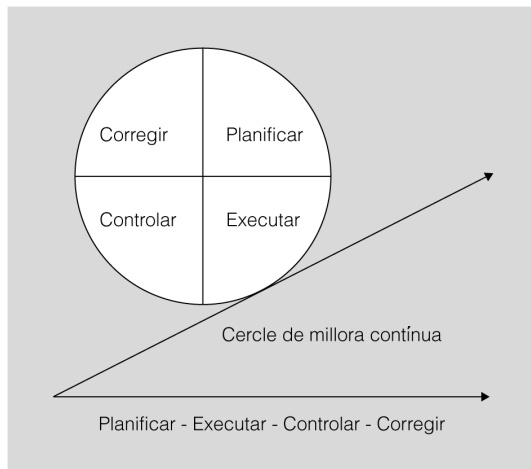
Observareu que els passos anteriors coincideixen amb les quatre fases de la **millora contínua**, tal com els va concebre Walter A. Shewhart: **planificar**,

Cercle de la millora contínua

Walter A. Shewhart (1891-1967) fou un físic i enginyer estatunidenc, conegut com el pare del control estadístic de la qualitat. És coautor, juntament amb E. Deming (1900-1993), del popular cercle, també anomenat "cicle de Deming-Shewhart" o PDCA (en anglès *Plan-Do-Check-Act*).

executar, controlar i corregir (vegeu la figura 1.1). Noteu que la identificació i avaluació dels riscos són dues actuacions prèvies a la planificació.

FIGURA 1.1. Cercle de millora contínua de Walter A. Shewhart



La normativa no obliga a constituir l'organització preventiva (dins del marc organitzatiu genèric de l'empresa) d'una determinada manera, ni dóna criteris d'estructuració respecte als altres òrgans o departaments. L'empresa té **llibertat d'acció** per ubicar i relacionar l'òrgan preventiu respecte als altres (hi ha diversos models d'ubicació que ja comentarem), però sí que està obligada a complir les exigències legals i les pactades amb els treballadors.

En canvi, sí que és una **obligació legal** definir i establir una estructura organitzativa concreta adoptant qualsevol de les modalitats organitzatives que estableix la normativa i integrar-la dins del sistema de gestió de l'empresa.

L'estructura organitzativa preventiva consisteix a definir l'òrgan preventiu, ubicar-lo dins de l'organització general de l'empresa, designar persones i mitjans i atribuir funcions i responsabilitats.

Ara bé, una vegada constituïda l'estructura organitzativa preventiva, què ha de fer l'empresa? Aquesta estructura ha de permetre realitzar una acció preventiva de millora contínua a l'empresa.

Acció preventiva

És el conjunt d'actuacions planificades, organitzades, executades i controlades en el si de l'empresa per avaluar els riscos i aplicar les mesures preventives adients.

Alguns exemples d'accions preventives són avaluar riscos, informar i formar els treballadors, consultar i participar, vigilar la salut, preveure les actuacions per a emergències i risc greu i imminent, i constituir una organització adequada.

1.1.4 El pla de prevenció

El pla de prevenció és l'eina mitjançant la qual les empreses integren la seva activitat preventiva en el seu **sistema general de gestió**. És a dir, amb el pla de prevenció les empreses tenen en consideració l'activitat preventiva en totes les seves activitats i nivells jeràrquics, evitant que l'activitat preventiva sigui tractada de forma aïllada de la resta d'activitats i plans empresarials.

Concepció del terme 'gestió'

La paraula *gestió*, aplicada a l'àmbit organitzatiu de l'empresa, s'utilitza a vegades amb dos sentits no coincidents. L'un implica planificació dels objectius de mitjà i curt termini més la realització de les accions per aconseguir-los, i l'altre solament l'execució d'accions.

Quan les normes legals i tècniques fan referència al sistema de gestió estan relacionades amb la primera accepció, és a dir, la **gestió** implica la planificació d'objectius i l'execució d'accions per assolir-los.

La **legislació** vol donar la màxima importància al pla de prevenció, i per això exigeix que sigui aprovat per la direcció de l'empresa, assumit per tots els nivells jeràrquics i conegut per tots els treballadors. A més a més, s'assenyala que el document sempre ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral, de les autoritats sanitàries i dels representants dels treballadors.

Amb la finalitat de facilitar i impulsar la seva consulta, és a dir, per tal que el pla de prevenció sigui un document àgil i útil, es recomana que tingui una extensió reduïda i que sigui fàcilment comprensible per qualsevol treballador.

Cal tenir present que el pla de prevenció s'ha d'**adaptar a cada empresa**, a les seves característiques, activitats i dimensions. Resulta censurable que les empreses facin una simple adaptació o, en el pitjor dels casos, una còpia, dels plans de prevenció d'altres empreses.

És necessari que estúdieu l'article 16 de la Llei 31/1995 PRL i els articles 1 i 2 del RD 39/1997 Reglament dels serveis de prevenció (RSP) al·lusius als plans de prevenció.

L'article 16.1 de l'LPRL precisa uns continguts del pla de prevenció, però les successives modificacions reglamentàries del RD 39/1997, del Reglament dels serveis de prevenció, han ampliat aquests continguts. Avui en dia, el pla de prevenció, entès com un patró que orienta conductes (a part de com a document que les acredita), inclou diferents elements organitzatius de la prevenció de riscos laborals (PRL) de l'empresa. El seu **contingut mínim legal** és:

- La identificació de l'empresa i de la seva activitat, el nombre de centres de treball i les seves característiques, el nombre de treballadors i les característiques rellevants d'aquests en relació amb la PRL.
- L'estructura organitzativa. Inclou les funcions i responsabilitats dels diferents nivells jeràrquics i dels canals de comunicació, és a dir, l'organització preventiva de l'empresa.
- L'organització de la PRL. Inclou la modalitat preventiva implantada i els òrgans de representació en temes de PRL.
- L'organització de la producció. Inclou la identificació dels processos que es desenvolupen (de treball o de gestió), les pràctiques de treball i els procediments organitzatius de la PRL.

- La política, els objectius i les fites que pretén assolir l'empresa en l'àmbit de la PRL.
- Els recursos humans, tècnics, materials i econòmics necessaris per a l'acció preventiva amb la finalitat d'assolir els objectius i les fites marcades.

El **pla de prevenció** de l'empresa és l'eina que articula l'acció preventiva. Els dos instruments essencials per gestionar-lo són l'avaluació de riscos (inicial, actualitzada i revisada) i la planificació de l'activitat preventiva.

Les empreses amb menys de 51 treballadors i que no desenvolupin cap de les activitats perilloses relacionades amb l'annex I del RD 39/1997 RSP, poden incloure en un únic document el pla de prevenció, l'avaluació de riscos i la planificació preventiva. Així, el document que elaborin aquestes empreses inclou les mesures operatives necessàries per integrar la PRL en l'activitat de l'empresa, els llocs de treball amb riscos i les mesures per evitar-los o reduir-los. En el cas de les mesures preventives, aquestes aniran prioritzades en funció de la gravetat del risc i amb indicació del termini d'execució.

L'**orientació de les conductes preventives** té com a finalitat l'eficàcia i l'eficiència.

A les empreses, les actuacions preventives han d'estar orientades a la consecució de dos principis bàsics de gestió:

- **Principi d'eficàcia:** s'ha d'efectuar un control continu de les condicions de treball i del compliment de totes les obligacions legals i pactades.
- **Principi d'eficiència:** s'han d'intentar millorar contínuament els nivells preventius de l'empresa (art. 15 LPRL).

1.2 Normativa aplicable

Per a l'estudi de l'organització de la prevenció en les empreses, la normativa de referència que cal tenir present és la Llei 31/1995 PRL i el RD 39/1997 RSP i les seves posteriors modificacions. En data de publicació d'aquest material, la darrera modificació del RD 39/1997 RSP correspon al 10 d'octubre del 2015. La **regulació legal** de l'organització preventiva es recull en els capítols IV i V de l'LPRL:

- Capítol IV: Serveis de prevenció (de l'article 30 al 32).
- Capítol V: Consulta i participació dels treballadors (de l'article 33 al 40).

Contingut de la planificació preventiva

La planificació preventiva inclou les activitats encaminades a eliminar, reduir o controlar els riscos. Per a la seva planificació s'ha d'incloure el termini per dur a terme les activitats, s'han d'establir funcions i responsabilitats al personal designat i s'han d'assignar recursos materials.

En aquesta unitat tractarem els articles 30, 31, 32 i 32 bis de l'LPRL, sense ignorar que tot allò relatiu a la consulta i participació dels treballadors també forma part de l'organització preventiva.

Els articles de l'LPRL estan desenvolupats reglamentàriament al RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el **Reglament dels serveis de prevenció**, concretament en el seu capítol III, "Organització de recursos per a les activitats preventives".

A més a més, el capítol VI, "Funcions i nivells de qualificació" (de l'article 34 al 37) i l'annex I (llistat de treballs amb activitats perilloses) del mateix RD 39/1997 RSP, inclouen continguts que necessàriament heu de tenir presents a l'hora de determinar l'organització de la prevenció en l'empresa.

Com consultar la normativa?

A l'hora de cercar la normativa, assegureu-vos que consulteu les versions vigents i que la font sigui del tot fiable. En aquest sentit, defugiu els documents en format PDF que es publiquen a internet, ja que poden estar obsolets. Us podem recomanar, per exemple, que consulteu la normativa de PRL publicada al web de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST): www.insst.es.

1.3 Organització de la prevenció a l'empresa

Delegats de prevenció

Són els representants dels treballadors amb funcions específiques en PRL. No realitzen activitats preventives, i la seva funció es centra en la vigilància i el control del compliment de l'empresa en les seves obligacions en matèria de PRL.

L'empresa ha de triar un dels següents **models organitzatius**, previstos per la normativa, per tal que s'encarregui de les activitats preventives:

- Per assumpció personal per l'empresari
- Designant un o diversos treballadors
- Constituint un servei de prevenció propi (SPP)
- Concertant tota o una part de l'acció preventiva amb un servei de prevenció aliè (SPA)

Correspon a les **direccions de les empreses** establir l'organització preventiva, respectant els requisits que la legislació estableix, i definir les funcions, les responsabilitats i els objectius en matèria preventiva en tota la línia jeràrquica de l'empresa.

Comitè de seguretat i salut

És un òrgan de participació i consulta en matèria de PRL format per igual nombre de representants de l'empresa que dels treballadors.

La **ubicació** concreta de la unitat preventiva dintre de l'organigrama empresarial l'ha d'establir cada empresa seguint criteris d'eficàcia quant a capacitat de coordinació amb les altres unitats, actuació ràpida i poder de decisió, entre d'altres. Tot i això, en els sistemes organitzatius actuals, i seguint les directius d'integració de la prevenció en el sistema de gestió general de les empreses, la tendència és ubicar l'òrgan preventiu com una unitat *staff*, de forma que les tasques preventives del dia a dia són realitzades pels diferents comandaments de la línia jeràrquica. Per exemple, a l'inici de la jornada laboral els comandaments assignen les tasques a realitzar als operaris, tot indicant les mesures preventives i de protecció que cal seguir durant la seva execució.

A més a més, en certs casos, existeix la possibilitat de formar part d'un **servei de prevenció mancomunat** (SPM) constituït entre diferents empreses, tot i que, per a cadascuna de les empreses tindrà la consideració de servei de prevenció propi.

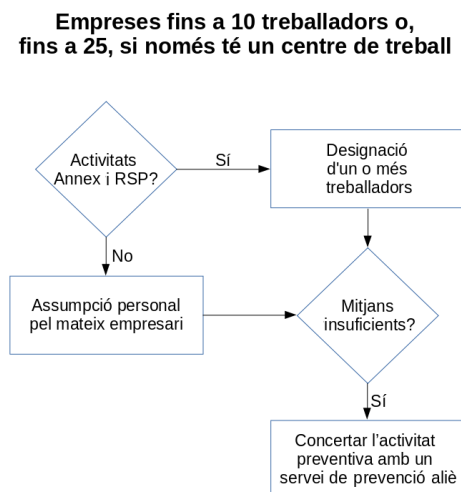
1.3.1 Assumpció personal pel mateix empresari

L'empresari podrà desenvolupar personalment l'activitat preventiva, exceptuant la vigilància de la salut dels treballadors, sempre que compleixi els següents **requisits** (vegeu la figura 1.2):

- Que l'empresa tingui fins a 10 treballadors, o fins a 25 si només té un centre de treball.
- Que l'empresari treballi habitualment en el centre de treball.
- Que l'empresari disposi del nivell de capacitació corresponent a les funcions de prevenció de riscos laborals que vulgui desenvolupar.
- Que no siguin activitats preventives relatives a la vigilància de la salut dels treballadors.
- Que no desenvolupi activitats perilloses incloses en l'annex I del RD 39/1997 RSP.

Consulteu les funcions i els nivells de qualificació necessàries al capítol VI del RD 39/1997 RSP. Les funcions es classifiquen en tres nivells: bàsic, intermedi i superior.

FIGURA 1.2. Requisits bàsics de la modalitat organitzativa: assumpció pel mateix empresari



Activitats perilloses

En l'annex I del RD 39/1997 RSP figuren les següents activitats perilloses:

- Exposició a radiacions ionitzants en zones controlades.
- Exposició a agents tòxics i molt tòxics (categories 1, 2 i 3) i, particularment, cancerígens, mutàgens o tòxics per a la reproducció (Cat. 1A i 1B).

- Activitats en què intervenen productes químics d'alt risc.
- Exposició a agents biològics dels grups 3 i 4.
- Fabricació, manipulació i utilització d'explosius i pirotècnia.
- Mineria a cel obert i d'interior, i sondejos en superfície terrestre o en plataformes marines.
- Immersió sota l'aigua.
- Obres de construcció, excavació, moviments de terres i túnels amb el risc de caiguda des d'alçada o de quedar soterrat.
- Indústria siderúrgica i en la construcció naval.
- Producció de gasos comprimits, líquats o dissolts o utilització significativa d'aquests.
- Treballs que produeixin concentracions elevades de pols silícia.
- Treballs amb riscos elèctrics en alta tensió.

Les activitats preventives que no pugui assumir l'empresari, entre elles la vigilància de la salut dels treballadors, les ha de realitzar obligatòriament a través d'una de les altres modalitats d'organització preventiva previstes a la normativa.

1.3.2 Designació d'un o més treballadors

L'empresari podrà designar un o diversos treballadors de la seva empresa perquè assumeixin les activitats preventives si es donen els **requisits** següents:

- Que l'empresa tingui un màxim de 500 treballadors.
- Que l'empresa tingui un màxim de 249 treballadors i la seva activitat no estigui inclosa en l'annex I del RSP.
- Que els treballadors designats disposin del nivell de capacitació corresponents a les funcions de PRL que vagin a desenvolupar.
- Que el nombre de treballadors designats i els mitjans posats a disposició siguin els necessaris per dur adequadament les funcions: temps disponible per realitzar les activitats, recursos materials...

Els **treballadors designats**, a més a més de disposar de la capacitació formativa reglamentària, han de tenir altres capacitats que li permetin realitzar les seves funcions de forma eficaç; principalment, capacitats de gestió de les relacions interpersonals, de direcció i de lideratge.

En aquest sentit, resulta convenient que els treballadors designats **depenquin orgànicament de la direcció de l'empresa**. Observeu que si la seva posició en l'organigrama de l'empresa és de dependència directa amb la direcció, els proporciona certa autoritat a l'hora de portar a terme les tasques preventives, com per exemple instruir comandaments i treballadors en l'àmbit de les seves competències.

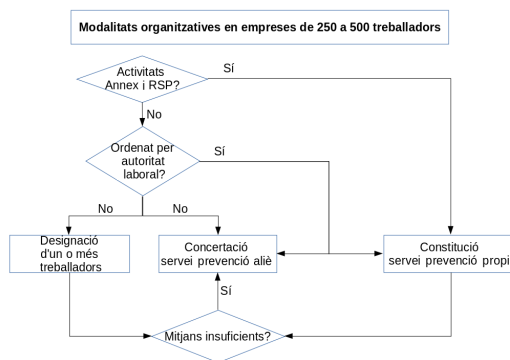
Les activitats preventives que no puguin assumir els treballadors designats les ha de realitzar l'empresa mitjançant la constitució d'un SPP o la contractació d'un o més SPA. **No serà obligatòria** la designació de treballadors quan l'empresari:

- Realitzi personalment l'activitat preventiva.
- Hagi recorregut a un servei de prevenció aliè.
- Hagi constituït un servei de prevenció propi.

Tot i que es compleixin els requisits per a l'assumpció pel mateix empresari o per a la designació d'un o més treballadors, l'**autoritat laboral** pot obligar l'empresa a constituir un servei de prevenció propi o concertar un servei de prevenció aliè sobre la base de les circumstàncies concretes de l'empresa, com podrien ser la freqüència i la gravetat de la seva sinistralitat.

En la figura 1.3 podeu veure possibles modalitats organitzatives de la prevenció en empreses de 250 a 500 treballadors.

FIGURA 1.3. Modalitats organitzatives en empreses de 250 a 500 treballadors



1.3.3 Serveis de prevenció: constitució o concertació

El **servei de prevenció** és el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives amb la finalitat de garantir la protecció de la salut de tots els treballadors, assessorant els integrants de l'empresa i donant-los suport. En tots els casos, per a la seva constitució, cal l'**acreditació** de l'autoritat laboral i l'aprovació de l'autoritat sanitària quant als aspectes sanitaris.

Els mitjans humans i materials emprats pel servei de prevenció tindran un caràcter interdisciplinari, i s'**adequaran a**:

- La mida de l'empresa
- Els tipus de riscos

- La distribució de riscos

Acció interdisciplinària

L'acció preventiva dels serveis de prevenció té un caràcter interdisciplinari, ja que els problemes preventius han de ser tractats de forma global i els diversos equips han de treballar amb dependència mútua, superant les divisions de les diferents especialitats preventives que hi intervien: seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicociologia aplicada i medicina en el treball.

Les **competències** o funcions dels serveis de prevenció (siguin serveis propis o aliens) són aquelles que estan relacionades amb l'acció preventiva en l'empresa. Segons l'art. 31.3 de la Llei 31/1995 PRL, tenen les funcions següents, entre d'altres:

- Disseny, implantació i aplicació del pla preventiu integrant-lo en l'empresa.
- Avaluació dels factors de risc.
- Planificació de la prevenció i prioritització de les mesures preventives i vigilància de la seva eficàcia.
- Impartició d'informació i formació als treballadors.
- Implantació de primers auxilis i dels plans d'emergència.
- Vigilància de la salut dels treballadors.

D'altra banda, els **tipus de serveis** preventius poden ser:

- Servei de prevenció propi (SPP)
- Servei de prevenció aliè (SPA)
- Servei de prevenció mancomunat (SPM)

Quan una empresa estableix o concerta l'activitat preventiva a un servei de prevenció, resulta totalment necessari que disposi, de forma complementària al servei de prevenció, de la figura d'un/a **coordinador/a de prevenció** en tots els seus centres de treball. Aquesta figura realitza funcions similars a les del treballador designat, però, a més a més, coordina i agilitza la comunicació entre l'empresa i el servei de prevenció.

Quan la modalitat preventiva de les empreses és la concertació d'un SPA, la figura del/de la coordinador/a de prevenció afavoreix la integració de la prevenció en els processos productius de l'empresa. Observeu que els SPA no tenen una presència continuada en els centres de treball, fet que dificulta la integració de la prevenció en els processos productius i en el sistema de gestió general de l'empresa.

En l'apartat "Sistemes de coordinació preventiva de les empreses" d'aquesta unitat trobareu informació sobre la tasca dels encarregats coordinadors, els quals tenen funcions diferents de les dels recursos preventius.

Servei de prevenció propi

El **servei de prevenció propi** (SPP) es constitueix amb personal de l'empresa, i se sotmetrà a una auditoria prèvia.

Hi ha **obligatorietat** del servei de prevenció propi, és a dir, l'empresari l'ha de constituir quan l'empresa:

- Tingui més de 500 treballadors.
- Tingui entre 250 i 500 treballadors i s'hi desenvolupin activitats perilloses.
- Ho decideixi l'autoritat laboral per raó de la perillositat de l'activitat o per la freqüència de la sinistralitat, sempre que no es concertí un servei de prevenció aliè.

Alhora, l'**organització** del servei de prevenció és la següent:

- El servei de prevenció propi constituirà una organització específica a la qual els seus components hauran de dedicar-se en exclusivitat.
- Disposarà de les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris.
- Tindrà, com a mínim, dues especialitats o disciplines preventives pròpies del nivell superior. Els experts actuaran de manera coordinada segons el que preveuen els protocols d'actuació o altres mitjans que coordinen objectius, procediments i competències.
- Han de tenir tècnics suficients per dur a terme les funcions dels nivells bàsic i intermedi.
- Quan determinades activitats preventives no siguin assumides pel servei de prevenció propi, seran dutes a terme pels serveis de prevenció aliens.
- Si assumeixen l'especialitat de medicina del treball, els serveis sanitaris han de ser aprovats i registrats per l'autoritat sanitària.
- Finalment, faran la memòria i la programació anual del servei de prevenció, que estarà a disposició de les autoritats laborals i sanitàries i del comitè de seguretat i salut.

Exempció de l'auditoria prèvia dels SPP

Queden exemptes de l'obligació de sotmetre's a una auditoria aquelles empreses de fins a 50 treballadors l'activitat de les quals no estigui inclosa en l'annex I del RD 39/1997 RSP, que desenvolupin les activitats preventives amb recursos propis i en les quals l'eficàcia del sistema preventiu resulti evident sense necessitat de recórrer a una auditoria pel limitat nombre de treballadors i l'escassa complexitat de l'activitat preventiva.

En aquest cas, l'obligació d'auditar se substituirà per la remissió a l'autoritat laboral d'una notificació sobre la concurrència de les causes que fan innecessària l'auditoria. No obstant això, l'autoritat laboral podrà requerir la realització d'una auditoria, a la vista de les dades de sinistralitat de l'empresa o del sector o de la perillositat de les activitats desenvolupades o la inadequació del sistema de prevenció.

Servei de prevenció aliè

Els **serveis de prevenció aliens** (SPA) són entitats especialitzades degudament acreditades per l'autoritat laboral per poder prestar determinats serveis preventius a les empreses. Els SPA degudament acreditats quedaran inscrits en un registre de les comunitats autònomes.

L'empresari **recorrerà a aquest servei** de prevenció quan:

- La designació de treballadors sigui insuficient, sense estar obligat a constituir un servei propi.
- Malgrat que l'autoritat laboral decideixi que ha de constituir un servei de prevenció propi, l'empresa opti, a més, per concertar un servei de prevenció aliè.
- Es produeixi únicament una assumpció parcial de l'activitat preventiva en els supòsits d'assumpció personal de l'empresari o de designació de treballadors.

Consulteu, en l'art. 20 del RD 39/1997 RSP, els continguts mínims que s'han d'incloure per escrit en el concert de l'activitat preventiva d'una empresa amb un SPA.

Les **obligacions prèvies** dels empresaris abans de la concertació de l'activitat preventiva a un SPA són:

- S'han de consultar els representants dels treballadors (delegats de prevenció) abans de concertar aquests serveis.
- El comitè de seguretat i salut de l'empresa ha d'acordar els criteris que es consideraran per seleccionar l'entitat.

Els **requisits** de les entitats especialitzades per poder actuar com a SPA són:

- Disposar de l'organització, les instal·lacions, el personal i els equips necessaris.
- Constituir una garantia que cobreixi les seves possibles responsabilitats.
- Estar desvinculada de l'empresa que la contracta de qualsevol relació diferent de la de SPA. Observeu que sense aquest requisit no es pot garantir la imparcialitat del SPA en les seves funcions.
- Assumir directament les funcions objecte de la concertació. Malgrat això, els SPA poden subcontractar a altres empreses o especialistes la realització de certes activitats preventives que requereixin coneixements especials o instal·lacions complexes.

A més dels anteriors requisits, han de disposar dels següents **recursos humans** per poder actuar com a SPA:

- Disposar de totes les especialitats preventives: seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicociologia aplicada i medicina del treball.
- Disposar almenys d'un metge especialista en medicina del treball o d'un diplomad en medicina d'empresa i d'un auxiliar tècnic sanitari o diplomad universitari en infermeria d'empresa. Per a cadascuna de les altres especialitats, disposar almenys d'un tècnic qualificat per desenvolupar les funcions de nivell superior.

- Disposar, en funció de les característiques i del nombre d'empreses concertades, del personal necessari per portar a terme les funcions de nivell bàsic i intermedi.

Observeu la necessitat d'establir mecanismes de **coordinació**, entre tots aquests recursos humans i entre totes les disciplines a l'hora de realitzar la identificació i l'avaluació dels riscos, els plans de prevenció o els plans de formació d'una determinada empresa.

Les **funcions** dels serveis de prevenció aliens són:

- Assessorament i suport a l'empresa. En aquests tipus de funcions d'assessorament i suport, el servei de prevenció no és l'òrgan encarregat d'aplicar les recomanacions, sinó que la responsabilitat de posar en pràctica les recomanacions correspon a l'empresari.
- Desenvolupament i execució de les activitats concertades: disseny preventiu dels llocs de treball, identificació i avaluació dels riscos, plans de prevenció, plans de formació, vigilància de la salut i altres activitats concertades.

Actuació de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social

La Llei 35/2014, de 26 de desembre, coneguda com a "Llei de mútues" va obligar les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, anteriorment mútues d'accidents de treball i malalties professionals, a deslligar-se completament de les seves societats de prevenció. Avui dia, totes aquestes societats de prevenció han desaparegut i s'han constituït com a *serveis de prevenció aliens* de capital privat que ja no tenen cap vincle amb les mútues de les quals van sorgir.

Aquestes noves entitats ja no poden utilitzar els mitjans humans, materials i immaterials de les mútues per realitzar funcions com a serveis de prevenció, i han de desenvolupar la seva activitat amb total independència i diferenciació respecte de les mútues.

Servei de prevenció mancomunat

El **servei de prevenció mancomunat** (SPM) es pot formar quan diverses empreses desenvolupin les seves activitats en un mateix centre de treball, edifici, centre comercial, polígon industrial o àrea geogràfica limitada. També pot constituir-se entre empreses del mateix grup empresarial o entre empreses del mateix sector productiu.

Les empreses obligades a constituir un SPP no podran formar part d'un SPM constituït per empreses del mateix sector.

Per establir un SPM s'han de complir els següents **requisits**:

- Les empreses afectades han de consultar prèviament els representants dels treballadors.
- Cada comitè de seguretat i salut de les empreses afectades ha d'acordar les seves funcions.
- Ha de tenir la consideració de servei propi per a cadascuna de les empreses que el constitueixin.

- Ha de formalitzar-se l'acord entre les diferents empreses incloent les dades establertes per l'Administració competent i comunicar-ho amb caràcter previ a l'autoritat laboral del territori on es trobin les instal·lacions principals del SPM.
- El SPM que es constitueixi ha de disposar almenys de tres de les disciplines de la prevenció.

1.3.4 Funcions i responsabilitats

L'organització de la prevenció es basa en la definició, de manera clara i precisa, de les funcions i responsabilitats preventives, no només dels càrrecs específics de les persones amb funcions preventives, sinó **en els diferents nivells jeràrquics** d'una empresa. Per això, donat el cas, és necessari definir les funcions i responsabilitats en matèria de PRL pel que fa a:

- El servei de prevenció
- El comitè de seguretat i salut
- Els delegats de prevenció
- Els treballadors designats
- Els coordinadors de prevenció
- Els treballadors
- Els comandaments intermedis
- Els alts directius i la direcció

Lògicament, i si escau, s'han d'especificar les funcions/responsabilitats dels treballadors designats i, en cas de tenir concertada l'activitat preventiva amb un servei aliè, s'han de definir també les funcions del coordinador de prevenció, interlocutor amb l'SPA.

Per acabar, no ens hem d'oblidar de la necessitat de tenir especificades les funcions dels representants dels treballadors (delegats de prevenció i membres del comitè de seguretat i salut).

Per preparar i aprofundir en les funcions i responsabilitats, és interessant consultar l'apartat corresponent a la **definició de funcions i responsabilitats** de la nota tècnica de prevenció (NTP) núm. 565 elaborada per l'INSHT. En aquest apartat trobareu les funcions i responsabilitats de la direcció, dels responsables de les diferents unitats funcionals, dels comandaments intermedis, dels treballadors, del treballador designat i dels representants dels treballadors.

1.3.5 Criteris per ubicar l'òrgan preventiu dins de l'estructura de l'empresa

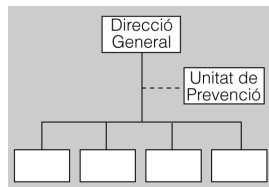
Hi ha diversos criteris per ubicar l'òrgan preventiu a l'empresa. La decisió, lògicament, resideix en el poder de direcció i d'organització de l'empresari i s'haurà de fonamentar en un conjunt de variables que n'aconsellaran una d'entre les altres.

A continuació, podeu veure diversos organigrames amb diverses ubicacions per a l'àrea de Prevenció de riscos laborals; *staff*, en línia, en grups de treball i mixta:

- **Organització tipus *staff***. Les funcions de l'acció preventiva són realitzades per persones o equips especialitzats en prevenció que actuen com a assessors dels diferents òrgans de l'empresa, però que no tenen autoritat directa sobre els treballadors (vegeu la figura 1.4). És recomanable que jeràrquicament depenguin directament de la direcció, qualsevol que sigui la modalitat escollida. Així, els membres de la unitat de prevenció disposen de potestat per ordenar i instruir en temes de PRL qualsevol treballador/a de l'empresa, independentment del departament al qual estiguin assignats i del nivell jeràrquic que ocupin en l'empresa.

Per altra banda, la ubicació de la unitat preventiva com una unitat *staff* és la preferida per la majoria de les empreses en els sistemes organitzatius actuals.

FIGURA 1.4. Ubicació tipus 'staff' de la unitat de PRL



Comentaris sobre l'organització tipus 'staff'

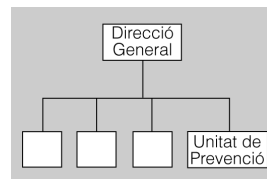
- Podrien produir-se problemes de competències en no estar ben delimitades les funcions i responsabilitats entre l'òrgan preventiu i els comandaments jeràrquics de l'empresa. Observeu que es poden produir ambigüitats en el poder, és a dir, en la ubicació tipus *staff* de la unitat de PRL els treballadors poden rebre ordres i/o instruccions del seu comandament directe i al mateix temps d'algun membre de la unitat de prevenció.

El problema es genera quan aquests ordres i/o instruccions són contradictòries entre si. Per exemple, els tècnics de PRL poden ordenar als operaris l'ús obligatori de determinats equips de protecció i, per la seva banda, el cap de la secció de producció pot ordenar-los que no els utilitzin al·legant que perjudiquen la productivitat de la secció.

- Han de tenir mitjans materials i econòmics suficients per poder ser efectius.
- En principi aquesta organització és la més recomanable considerant que es poden fer combinacions amb els següents tipus: en línia, en grups de treball o mixta.

- **Organització en línia.** Les funcions de l'acció preventiva de gestió, execució i control són dutes a terme per cadascun dels comandaments de l'empresa com una funció més del seu àmbit d'actuació, en estar integrades en les activitats pròpies de la seva competència (vegeu la figura 1.5). Comporta que tots els comandaments han de tenir coneixements preventius suficients per desenvolupar aquesta funció. La direcció, a part de tenir coneixements, ha de participar activament de la cultura preventiva i impulsar-la. És molt recomanable que sempre hi hagi una persona o òrgan específic per impulsar i coordinar aquest tipus d'organització.

FIGURA 1.5. Ubicació tipus línia de la unitat de PRL



Inconvenients de la ubicació en línia

- La comunicació i la resposta coordinada davant entre els problemes s'alenteix, ja que la informació ha de seguir els canals de comunicació formals de l'organització; això pot afectar l'eficàcia de les accions dels membres de la unitat de PRL.
- Les unitats en línia tenen tendència a actuar com a departaments estancs, la qual cosa afecta negativament la coordinació de les diferents unitats i generant conflictes entre elles (lluites internes pel poder i els recursos de l'empresa). Aquestes disputes internes i la manca de coordinació tenen una afectació directa en l'assoliment dels objectius preventius.

- **Organització en grups de treball.** Aquest model és adient per a funcions concretes preventives de disseny d'accions puntuals i específiques, d'implantació i de control i seguiment d'aquestes. Aquestes funcions són portades a terme per grups de treball integrats per treballadors, comandaments i tècnics de prevenció.

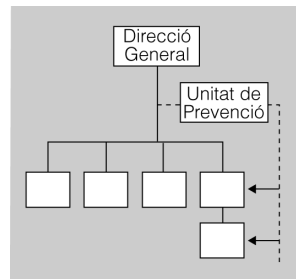
Comentaris sobre l'organització en grups de treball

Aquest sistema de treballar per grups reduïts ha estat valorat positivament tant en la modalitat de treball per cèl·lules en la línia de producció com en funcions de qualitat, de millora contínua i com a cercles de seguretat, que poden donar excel·lents resultats en permetre una participació directa dels treballadors implicats.

És convenient que hi hagi un òrgan coordinador del grup de treball.

- **Organització mixta.** Depenent de les seves circumstàncies, cada empresa en particular pot configurar la seva organització fent variacions de les modalitats bàsiques descrites anteriorment (vegeu la figura 1.6).

FIGURA 1.6. Ubicació tipus mixta de la unitat de PRL, en posició mixta de 'staff' i lineal



L'evolució de l'organització preventiva en la mitjana i principalment gran empresa comporta que, en moltes empreses, s'estan integrant en un únic òrgan genèric els serveis de prevenció amb les seves respectives especialitats, el servei de medi ambient i també, el servei de qualitat i seguretat del producte. Formant una unitat o departament específic de l'empresa.

1.4 Recursos preventius

Els recursos preventius són persones assignades expressament per les empreses per estar presents durant l'execució de certes activitats o tasques que es puguin considerar perilloses o d'especial risc.

Les funcions bàsiques del recurs preventiu són el **control** i la **vigilància** del compliment de les mesures preventives necessàries per al segur desenvolupament de les tasques, amb la finalitat de garantir l'estricta seguiment dels mètodes de treball i, per tant, del control del risc. La seva funció no és executar les feines, sinó supervisar que es portin a terme aplicant les normes i mesures de seguretat i salut de l'empresa.

La presència de recursos preventius durant l'execució de certs treballs pretén **millorar i complementar** les mesures de protecció o prevenció previstes per les empreses en la seva planificació preventiva. En cap cas la seva presència suposa l'eliminació de les funcions dels tècnics de PRL dels quals disposen les empreses, ni la substitució d'altres mesures preventives o de protecció. Així, l'assignació de la presència de recursos preventius per a l'execució d'una determinada activitat no suposa cap canvi respecte a la resta d'obligacions empresarials en matèria de PRL.

Origen de la figura

La figura del recurs preventiu apareix per primer cop en la normativa de PRL amb la publicació de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

Les empreses, durant les **avaluacions de riscos**, tant inicials com periòdiques, identifiquen les activitats o tasques que es puguin considerar d'especial perillositat o risc. Posteriorment, en la **planificació de l'activitat preventiva**, determinen com s'ha de dur a terme la presència dels recursos preventius durant l'execució d'aquestes activitats d'especial perillositat o risc.

1.4.1 Supòsits amb presència obligatòria dels recursos preventius

Podeu consultar les particularitats dels recursos preventius en el sector de les obres de construcció, en el punt "Sistema de coordinació especial per al sector de la construcció. La subcontractació", en l'apartat 3 d'aquesta unitat.

Segons l'apartat 1 de l'art. 32 bis de la Llei 31/1995 de PRL, la presència en els centres de treball dels recursos preventius serà obligatòria en els següents tres supòsits:

Supòsit 1r: *Quan els riscos puguin veure's agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament i que facin necessari el control de la correcta aplicació dels mètodes de treball.*

Si analitzem aquest primer supòsit, podreu observar que la presència de recursos preventius resulta obligatòria si es donen tres requisits:

- Que existeixi concurrència d'activitats, és a dir, que en un mateix centre de treball es realitzen de forma simultània o successiva més d'una activitat.
- Que la mateixa concurrència d'activitats sigui la causa de l'agreujament o de la modificació dels riscos de les activitats.
- Que la situació requereixi l'establiment d'un control específic de la forma adequada d'aplicació dels mètodes de treball per tal de controlar els riscos.

Exemple de modificació o agreujament dels riscos, generada per la concurrència d'activitats

En una benzineria es poden realitzar de forma simultània o successiva el transvasament de combustible des d'un camió cisterna fins al tanc i unes reparacions en la zona d'autorentat. Resulta evident que la concurrència d'aquestes dues activitats agreuja els riscos del transvasament de combustible i resulta necessari que alguna persona amb la formació i capacitat adequada actuï com a recurs preventiu per controlar que el mètode utilitzat per fer el transvasament del combustible es realitzi complint estrictament el procediment i les normes de seguretat i preventives establertes.

Supòsit 2n: *Quan es desenvolupin activitats o processos que reglamentàriament siguin considerats com a perillosos o amb riscos especials.*

Segons l'apartat 1 b) de l'article 22 bis de RD 39/1997, del Reglament dels serveis de prevenció (RSP), afegit pel RD 604/2006, es consideren activitats o processos perillosos o amb riscos especials:

- Els treballs amb riscos especialment greus de **caiguda des d'alçada**. Observeu que no es refereix al risc d'alçada, és a dir, no s'ha d'assignar la

Consulteu a l'NTP 994 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) el llistat no exhaustiu d'activitats o processos perillosos o amb riscos especials.

presència de recursos preventius en totes les activitats realitzades a una alçada superior a 2 metres, si més no, només en aquelles que calgui aplicar mesures de prevenció addicionals per evitar danys greus als treballadors en cas de caiguda. Per exemple, quan es considera que les mesures preventives generals són insuficients pel tipus d'activitat, pels procediments utilitzats o per l'entorn del lloc de treball.

- Els treballs amb riscos de **sepultament o enfonsament**.
- Els treballs realitzats amb maquinària que no disposi de la **conformitat CE** i que sigui del mateix tipus que aquelles per a les quals la normativa actual sobre comercialització de màquines sí que requereix que tinguin la certificació CE, sempre que la protecció del treballador no estigui garantida.
- Treballs realitzats en **espais confinats**, és a dir, recintes utilitzats esporàdicament pels treballadors amb obertures limitades i ventilació natural desfavorable, en el qual poden acumular-se contaminants tòxics o inflamables o pot haver-hi una atmosfera deficient en oxigen.
- Treballs amb riscos d'ofegament per **immersió**. Anoteu que el cas de les immersions amb equip subaquàtic existeixen disposicions normatives sobre mesures preventives específiques que cal aplicar.

Exemple d'activitats o processos perillosos o amb riscos especials

És necessària l'assignació de la presència de recursos preventius durant la realització de treballs verticals de neteja de façanes, mitjançant l'ús de cordes i arnesos o la neteja interior de sitges amb accés estret.

En relació amb aquests dos primers supòsits, cal recordar que, durant l'avaluació de riscos laborals, les empreses identifiquen les activitats que presenten riscos especialment perillosos i els riscos del centre de treball que poden agreujar-se o modificar-se com a conseqüència de la concurrència d'activitats. Així doncs, una activitat pot ser avaluada com a especialment perillosa malgrat que no estigui en la relació d'activitats especialment perilloses de l'annex I del RD. 39/1997 RSP.

Supòsit 3r: *Quan sigui requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS).*

La ITSS té com una de les seves atribucions la realització de visites als centres de treball. Durant aquestes visites pot assessorar les empreses sobre el correcte compliment de la normativa de PRL, però també pot realitzar **requeriments** a les empreses; és a dir, hi ha certes situacions on la ITSS pot requerir la presència de recursos preventius.

En el context dels possibles requeriments de la ITSS a les empreses, podem identificar diferents **situacions associades** a la presència dels recursos preventius:

- Quan la ITSS valori que la **manca d'experiència dels treballadors** pot suposar l'agreujament dels riscos de l'activitat que estan realitzant. Recordeu que els col·lectius on més evident és la manca d'experiència són els treballadors menors d'edat, els temporals, els de recent incorporació i els especialment sensibles als riscos.

- Quan les empreses realitzen **activitats poc habituals** i no els sigui possible adoptar mesures de prevenció i protecció de caràcter permanent per tenir controlats els riscos.
- Quan la ITSS valori que certes activitats d'especial perillositat s'estan realitzant de forma **inadequada** o amb **mesures preventives insuficients** i no es puguin realitzar modificacions de forma immediata. En aquest cas, la ITSS pot requerir a l'empresa l'assignació temporal de recursos preventius. El requeriment de la ITSS indica el termini del qual disposa l'empresa per tal de realitzar les modificacions necessàries per complir de forma permanent amb els principis generals de l'acció preventiva estipulats en l'article 15 de l'LPRL.
- Quan l'empresa **no inclogui algunes activitats especialment perilloses** en l'avaluació de riscos laborals. En aquests casos, la ITSS requerirà a l'empresa la revisió immediata de l'avaluació de riscos i la modificació de la planificació de l'activitat preventiva, per tal de tenir prevista la corresponent assignació de recursos preventius en totes les activitats perilloses o amb riscos especials.
- Quan la ITSS detecta que l'empresa **no ha assignat la presència de recursos preventius** en activitats en les quals es donen els supòsits 1 i 2 de l'apartat 1 de l'art. 32 bis de la Llei 31/1995 de PRL que hem vist anteriorment.

L'apartat 8 de l'article 22 bis "**Presència dels recursos preventius**" RD 39/1997 del RSP, adverteix que la presència de recursos preventius en els supòsits que els poden requerir segons la ITSS no implica l'eliminació de les mesures preventives específiques previstes en la normativa per a determinades activitats, equips de treball o productes. Recordeu que l'assignació de la presència de recursos preventius per a certes activitats pretén millorar i complementar les mesures de protecció o prevenció previstes, i en cap cas substituir-les.

Específicament, es relacionen les següents activitats o **processos perillosos** o amb riscos especials:

- Treballs en immersió amb equip subaquàtic.
- Treballs que impliquin l'exposició a radiacions ionitzants.
- Treballs realitzats en calaixos d'aire comprimit.
- Treballs amb el risc d'explosió per la presència d'atmosfera explosives.
- Activitats on es manipulen, transporten i utilitzen explosius, incloent-hi articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius.
- Treballs amb riscos elèctrics.

1.4.2 Empreses responsables d'assignar la presència dels recursos preventius

Quan en un centre de treball no hi ha concurrència d'activitats empresarials, és a dir, quan només realitza operacions una sola empresa, és evident que recau sobre aquesta empresa l'assignació de la presència dels recursos preventius. Però també pot donar-se una situació que requereixi la concurrència de treballadors de diverses empreses.

Si en el centre de treball es dona una situació de **concurrència empresarial**, és a dir, en un mateix centre de treball coincideixen treballadors de diferents empreses, correspon assignar la presència dels recursos preventius a l'empresa que realitza les activitats especialment perilloses o que generen la modificació o l'agreujament dels riscos de les altres empreses.

Exemple de concurrència d'activitats empresarials

En un centre educatiu públic depenent de la Generalitat de Catalunya poden coincidir els docents amb els treballadors d'una empresa de jardineria que realitza la poda dels arbres del pati del centre. L'empresa de jardineria realitza treballs amb riscos valorats com especialment greus de caiguda des d'alçada, pel tipus d'activitat, pels procediments utilitzats o per l'entorn del lloc de treball. Evidentment, l'empresa obligada a assignar la presència dels recursos preventius és l'empresa de jardineria, malgrat que la titular del centre de treball sigui la Generalitat de Catalunya.

En cas de concurrència empresarial, si bé, com a norma general, correspon assignar la presència dels recursos preventius a l'empresa que realitza les activitats especialment perilloses, existeixen **dues excepcions** que heu de tenir presents.

Una primera excepció es pot donar en el cas que dues o més empreses realitzin **treballs de forma consecutiva** en un mateix centre de treball, és a dir, primer realitza la feina una empresa i posteriorment hi intervenen altres empreses. En aquests casos, tot i que sigui la primera empresa la que realitza les activitats especialment perilloses, correspon a les empreses que intervenen amb posterioritat el control dels seus mètodes de treball mitjançant l'assignació de recursos preventius, sempre que valorin que els riscos de la seva activitat es veuen modificats o agreujats per l'activitat realitzada per l'empresa que hi ha intervingut anteriorment.

Exemple d'activitats consecutives

Una empresa neteja amb productes químics corrosius i volàtils l'interior d'una nau, si posteriorment una altra empresa ha de realitzar certes reparacions en l'interior de la nau, correspon a aquesta segona empresa l'assignació de la presència de recursos preventius. Observeu la importància que té la coordinació d'activitats empresarials quan en un mateix centre de treball intervenen més d'una empresa, tant de forma simultània com de forma consecutiva.

La segona excepció la trobem en el sector de les **obres de construcció**, on l'empresa promotora de l'obra pot contractar la totalitat o una part de l'execució de l'obra a una empresa **contractista**; aquesta última pot subcontractar part de la

seva activitat a una tercera empresa (subcontractista). En aquests casos, correspon a l'empresa contractista l'assignació de la presència dels recursos preventius, tot i que sigui l'empresa subcontractista la que realitzi les activitats especialment perilloses o la que generi la modificació o l'agreujament dels riscos de les altres empreses.

En les situacions de concurrència d'activitats poden ser més d'una empresa les que porten a terme activitats especialment perilloses o les que generen la modificació o l'agreujament dels riscos de les altres empreses. En aquests casos **correspon a cadascuna d'elles** assignar la presència dels recursos preventius per a cadascuna de les seves respectives activitats.

En els centres de treball on coincideixen diferents recursos preventius assignats per diferents empreses, tots els recursos preventius estan obligats a **col·laborar entre si** i amb la resta de persones amb atribucions en matèria de PRL (encarregats de seguretat i salut, tècnics de PRL, coordinadors d'activitats preventives i similars).

1.4.3 Nomenament de les persones assignades com a recurs preventius

Segons els apartats 2 i 4 de l'article 32 bis de la Llei 31/1995 de PRL, es consideren recursos preventius, als quals les empreses poden nomenar per tal d'assignar la seva presència en les activitats que així ho requereixin, qualsevol dels següents treballadors:

Recurs preventiu SPA

Si quina sigui la modalitat organitzativa de la prevenció de què disposi una empresa, sempre pot contractar treballadors de qualsevol servei de prevenció aliè per assignar la seva presència com a recurs preventiu.

- Un o més **treballadors designats** de l'empresa. Observeu que aquests treballadors es refereixen als designats per les empreses com a modalitat organitzativa de la prevenció.
- Un o més membres del **servei de prevenció propi** (SPP) constituït per l'empresa.
- Un o més membres del **servei de prevenció aliè** (SPA) concertat per l'empresa.
- Un o més **treballadors** de la mateixa empresa, tot i que no estiguin integrats en el SPP ni siguin treballadors designats.

En tot cas, les persones assignades com a recurs preventiu han de disposar de la **formació** i la **capacitat** adequada per controlar el compliment estricte dels mètodes de treball i el control dels riscos de l'activitat per a la qual es determina la seva presència. A més a més, els recursos preventius assignats han de ser **suficients en nombre** i han de disposar dels **mitjans i recursos** necessaris per desenvolupar les seves funcions de vigilància i control.

Les persones assignades com a recurs preventiu, a més de disposar d'una formació teòrica i pràctica adequada per als treballs i riscos per als quals s'ha assignat la seva presència, han de disposar d'una formació específica en PRL corresponent, com a mínim, a les **funcions de nivell bàsic** definides pel RD 39/1997 RSP. Recordeu que aquestes funcions de nivell bàsic només habiliten per realitzar activitats que requereixin escassa especialització o coneixements tècnics.

Així, podeu entendre que per a certes activitats especialment perilloses, el nivell bàsic resulta insuficient. Quan el recurs preventiu realitza també les funcions de persona coordinadora d'activitats preventives, la formació exigida en PRL és la corresponent, com a mínim, a les funcions de **nivell intermedi**.

A més a més, podem entendre que, quan aquestes persones pertanyen en alguna de les modalitats organitzatives de la prevenció (treballador designat, SPP, SPA o SPM), se'ls ha d'exigir la capacitació suficient i la formació mínima requerida, corresponent a les funcions que vulguin desenvolupar com a recursos preventius, segons aquestes funcions siguin les de nivell bàsic, intermedi o superior que estan relacionades al capítol VI del RD 39/1997 RSP.

En el cas d'assignar treballadors que habitualment no realitzen funcions associades a l'àmbit de la PRL, resulta especialment important que l'empresa s'asseguri que disposen dels **coneixements**, la **qualificació** i l'**experiència** necessària en les activitats o els processos pels quals s'assigna la seva presència com a recursos preventius i que estan capacitats en la formació en prevenció de riscos laborals corresponent, com a mínim, a les funcions de nivell bàsic.

Independentment de la procedència dels recursos preventius assignats a una activitat, aquests han de romandre **presents en el centre de treball** durant el temps que es mantingui l'activitat per a la qual s'ha determinat la seva presència.

L'assignació com a recurs preventiu s'ha de realitzar per escrit mitjançant una acta de **nomenament**. El nomenament pot tenir una durada temporal o indefinida. Els nomenaments com a recurs preventiu amb caràcter indefinit suposen la possibilitat de nomenar recursos preventius abans que sigui necessària la seva presència. En aquests casos, cal que les empreses indiquin, en la seva planificació de l'activitat preventiva, la previsió de quins recursos preventius assignarà, per a quines activitats i en quins moments determinats serà necessària la seva presència.

Les persones nomenades com a recurs preventiu i que pertanyen a alguna de les modalitats organitzatives internes (treballador designat o SPP) estan obligades a acceptar el **nomenament**, sempre que disposin de la formació i capacitació necessària per a les funcions a realitzar com a recurs preventiu i estiguin previstes en la planificació de l'activitat preventiva. És a dir, el nomenament com a recurs preventiu s'ha de considerar com una ordre més que indica l'empresari dintre dels seus poders ordinaris de direcció.

Si per contra, el recurs preventiu nomenat no pertany a l'empresa, només està obligat a acceptar el nomenament si l'empresa amb la qual té la relació laboral

El cas del sector de la construcció

En el sector econòmic de la construcció, els continguts i la durada de la formació de nivell bàsic són diferents que per a la resta de sectors. Els continguts estan marcats pels convenis generals del sector de la construcció. La durada mínima de la formació és de 60 h, mentre que per a la resta de sectors és de 30 h (50 h si les empreses realitzen alguna de les activitats enumerades a l'annex I del RD 39/1997 RSP).

En aquest sentit, consulteu a l'NTP 994 de l'INSHT un exemple d'acta de nomenament de recurs preventiu.

compleix amb els requisits estipulats respecte a la mobilitat funcional dels treballadors.

1.4.4 Funcions dels recursos preventius

Segons els apartats 4 i 5 de l'article 22 bis, "**Presència dels recursos preventius**", RD 39/1997 del RSP, les funcions dels recursos preventius són:

- **Vigilar el compliment de les activitats preventives** de certes activitats considerades perilloses amb la finalitat de controlar els riscos. Aquesta funció de vigilància és només per a les activitats que el pla de seguretat i salut expressament indiqui que han d'estar presents els recursos preventius. Així, la funció dels recursos preventius no és vigilar el compliment de les activitats preventives de tota l'empresa.

En concret, la vigilància inclou la comprovació de l'eficàcia de les activitats preventives previstes en la planificació preventiva i l'adequació d'aquestes activitats preventives als riscos que pretén prevenir. També inclou la comprovació de l'adequació de les activitats preventives a la possible aparició de riscos no esperats durant la realització de les activitats per a les quals ha estat assignat com a recurs preventiu.

- **Donar instruccions als treballadors** per al correcte i immediat compliment de les activitats preventives. Quan el recurs preventiu detecta absència, insuficiència, deficiència o inadequació en el compliment de les activitats preventives, tracta de resoldre-ho immediatament mitjançant les instruccions que proporciona als treballadors, però si no ho pot resoldre de forma immediata ho comunica a l'empresa afectada amb la finalitat que aquesta prengui les mesures necessàries per corregir les deficiències. En aquests casos, correspon a l'empresa revisar la seva avaluació de riscos i modificar la planificació preventiva per tal de tenir en consideració les indicacions proporcionades pels recursos preventius.

Per poder complir amb aquesta darrera funció resulta necessari que la resta de treballadors tinguin identificada la persona que és el recurs preventiu presencial d'aquella activitat i li reconeguin la seva autoritat a l'hora d'instruir-los i donar-los les ordres oportunes.

- **Interrompre l'activitat**, sempre que l'empresa li proporcioni aquesta potestat.

1.4.5 Compatibilitats i incompatibilitats de funcions dels recursos preventius

En temes de control i vigilància de l'activitat preventiva hi intervenen diferents persones amb unes determinades funcions i atribucions. Així, a més a més

dels recursos preventius, hi intervenen, entre d'altres: els delegats de prevenció, les persones coordinadores d'activitats preventives en situacions de concurrència empresarial, les persones coordinadores de seguretat i salut de les obres de construcció...

Resulta important analitzar les compatibilitats i incompatibilitats de les funcions dels recursos preventius amb les funcions d'altres persones implicades en matèria de prevenció de riscos laborals dins l'empresa:

- **Incompatibilitat del recurs preventiu amb el delegat de prevenció.** Tot i que la normativa no ho impedeix expressament, sí que és desaconsellable, ja que són contraposades les funcions de vigilància de l'acció empresarial en temes de PRL atribuïdes als delegats de prevenció i les funcions de recurs preventiu assignat per l'empresari. Observeu que no és convenient que una mateixa persona tingui les funcions de realitzar activitat preventiva per encàrrec o assignació de l'empresa i la de vigilància del compliment empresarial de l'activitat preventiva. Només en casos esporàdics, urgents i temporals, es pot assignar a un delegat de prevenció com a recurs preventiu.
- **Compatibilitat del recurs preventiu amb la persona coordinadora d'activitats preventives i incompatibilitat amb la persona coordinadora de seguretat i salut durant l'execució de les obres de construcció.** Sí que són compatibles les funcions i la coincidència en una mateixa persona, de recurs preventiu i de persona coordinadora d'activitats preventives, sempre que disposi de la formació exigida. Per contra, en les obres de la construcció, la figura del recurs preventiu descrita per l'art. 32 bis de la Llei 31/1995 de PRL no pot assumir les funcions de la coordinació de seguretat i salut durant l'execució de l'obra regulades pel RD 1627/1997 sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció.
- **Compatibilitat entre recurs preventiu i treballador amb altres funcions.** Atès que les funcions dels recursos preventius només les han de realitzar durant l'execució d'activitats o de processos concrets i amb una durada determinada, les funcions de recurs preventiu són compatibles amb altres tasques i funcions dintre de l'empresa, tant productives com preventives, sempre que no impedeixin la seva presència mentre duri l'activitat per a la qual és assignat com a recurs preventiu. Així, a diferència dels tècnics de PRL de les empreses, els recursos preventius no tenen dedicació exclusiva a la prevenció de riscos laborals. Igualment, es pot donar el cas que el recurs preventiu vigili el desenvolupament d'una activitat a l'hora que ell mateix intervé en la seva execució, sempre que no minori la seva funció de vigilància.

2. Òrgans de consulta, representació i participació dels treballadors

La participació dels treballadors és una de les matèries més àmpliament desenvolupades per la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals (PRL), a la qual dedica tot el capítol V. Per altra banda, l'article 4.1.g de l'Estatut dels treballadors (ET) atorga el dret bàsic de participació dels treballadors a l'empresa; mentre que l'article 129.2 de la Constitució espanyola de l'any 1978 (CE) ordena als poders públics la promoció de les diverses formes de participació a l'empresa. En aquest sentit, podem parlar de dos tipus de participació del treballador dins de l'empresa:

- La participació **institucional**, que es reserva a les organitzacions sindicals més representatives i es concreta fonamentalment a través de la seva presència a la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (CNSST) per tal de millorar les condicions de seguretat i salut a l'Estat espanyol.
- La participació dels treballadors en l'**àmbit intern** de l'empresa. Aquest tipus de participació és molt més important que l'anterior i es concreta en dos tipus diferents:
 - Els òrgans de representació generalistes: el comitè d'empresa i els delegats de personal.
 - Els òrgans de representació especialitzats: els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut.

Els principis de participació i representació són presents en la seguretat i salut en el treball, de la mateixa manera que són presents en altres matèries que afecten el contingut de la relació laboral. Aquests drets corresponen als treballadors, i en les empreses que tinguin sis o més treballadors es canalitzen i es posen en pràctica a través dels seus representants. Així, en el cas d'empreses que **no tinguin representació** dels treballadors, seran els mateixos treballadors directament els que assumeixin el dret de participació.

L'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals sobre els drets de participació i representació, comença dient que els treballadors tenen dret a participar a l'empresa pel que fa a qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball. Seguidament es relacionen els òrgans titulars dels drets de participació i representació (tant en l'àmbit del Dret laboral com en l'àmbit de les administracions públiques). Per altra banda, els drets de participació i representació dels treballadors ja van ser establerts per la Directiva marc 89/391/CEE, de 12 de juny, la qual ja els dedica l'**article 11**.

Article 11. Consulta i participació dels treballadors

1. Els empresaris consultaran els treballadors i/o els seus representants i permetran la seva participació en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i salut a la feina. Això implica:

Trobareu un glossari de sigles a la secció "Annexos" d'aquest apartat.

Els sindicats més representatius són aquells que, d'alguna de les maneres que dicta la llei, poden demostrar que reben un ampli suport per part dels treballadors.

La CNSST

La Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (CNSST) és un òrgan de participació institucional format per l'Administració central de l'Estat, administracions autonòmiques, sindicats i organitzacions empresarials.

- la consulta dels treballadors
 - el dret dels treballadors i/o dels seus representants per formular propostes
 - la participació equilibrada d'acord amb les legislacions i/o costums nacionals
2. Els treballadors o els representants dels treballadors que tinguin una funció específica en matèria de protecció de la seguretat i salut dels treballadors, participaran de forma equilibrada, de conformitat amb les legislacions i/o costums nacionals, o seran consultats prèviament per l'empresari sobre:
 - (a) Qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut.
 - (b) La designació dels treballadors prevista a l'apartat 1 de l'article 7 i a l'apartat 2 de l'article 8, així com sobre les activitats previstes a l'apartat 1 de l'article 7.
 - (c) Les informacions previstes a l'apartat 1 de l'article 9 i a l'article 10.
 - (d) El recurs, previst a l'apartat 3 de l'article 7, en el seu cas, a competències (persones o serveis) alienes a l'empresa i/o a l'establiment.
 - (e) La concepció i l'organització de la formació prevista a l'article 12.
 3. Els representants dels treballadors que tinguin una funció específica en matèria de protecció de la seguretat i salut dels treballadors tindran dret a sol·licitar de l'empresari que prengui les mesures adequades i a presentar-li propostes en aquest sentit per pal·liar qualsevol risc per als treballadors i/o eliminar les fonts de risc.
 4. Els treballadors a què es fa referència en l'apartat 2 i els representants dels treballadors previstos en els apartats 2 i 3 no podran patir cap perjudici com a conseqüència de les seves respectives activitats establertes als apartats 2 i 3.
 5. L'empresari haurà de concedir als representants dels treballadors amb una funció específica en matèria de protecció de la seguretat i salut dels treballadors una dispensa laboral suficient sense pèrdua de salari i posar a la seva disposició els mitjans necessaris perquè aquests representants puguin exercir els drets i les funcions resultants de la present directiva.
 6. Els treballadors i/o els seus representants tindran el dret de recórrer, de conformitat amb les legislacions i/o costums nacionals, a l'autoritat competent en matèria de seguretat i salut en el treball, si consideren que les mesures adoptades i els mitjans utilitzats per l'empresari no són suficients per garantir la seguretat i salut en el treball.

Els representants dels treballadors han de tenir la possibilitat de presentar les seves observacions durant les visites i verificacions efectuades per l'autoritat competent.

De l'article 11 de la Directiva marc 89/391/CEE, se'n poden extreure les següents **notes significatives**:

- Els representants dels treballadors poden presentar a l'empresari propostes concretes i/o mesures adients per minimitzar o eliminar els riscos a la feina.
- L'empresari haurà de permetre la participació equilibrada dels treballadors o els seus representants de conformitat amb allò que preveuen les legislacions i/o els costums nacionals.
- Els treballadors o els seus representants que tinguin una funció específica en matèries relacionades amb la prevenció i protecció de la seguretat i salut **participaran en les decisions empresarials** respecte a qualsevol decisió que pugui tenir una rellevància especial en aquesta matèria.

Exemples de participació

Els treballadors poden, per exemple, participar en les decisions empresarials sobre avaluacions de riscos, planificació de l'activitat preventiva, establiment de plans d'emergència, evacuació, primers auxilis...

Dins de l'àmbit intern de les empreses, es considera que els comitès d'empresa i els delegats de personal són òrgans de representació **generals**, mentre que el comitè de seguretat i salut i els delegats de prevenció són òrgans de representació **especialitzats** en prevenció de riscos laborals. Totes dues modalitats comporten el deure de consulta i l'obligació de col·laborar amb la ITSS.

Els continguts d'aquest apartat estan enfocats, majoritàriament, a la representació especialitzada en PRL.

2.1 Òrgans de representació generalistes

Malgrat que la Llei de prevenció de riscos laborals és un text normatiu especialitzat, el seu **article 34.2** assenyalava que els òrgans de representació generalistes tenen dret a intervenir en la defensa dels interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos en el treball. Aquests òrgans estan integrats per dues figures: els delegats de personal i el comitè d'empresa.

Els **delegats de personal** són els representants dels treballadors en les empreses o centres de treball que tenen entre 11 i 49 treballadors. Fins a 30 treballadors hi correspon un delegat de personal, i entre 31 i 49 treballadors hi corresponen tres. En plantilles d'entre 6 i 10 treballador també hi pot haver un delegat de personal si la majoria de treballadors així ho decideixen.

El **comitè d'empresa** és l'òrgan que representa els treballadors en les empreses o centres de treball que tinguin com a cens laboral 50 o més treballadors. El nombre de membres del comitè d'empresa va dels cinc en les empreses entre 50 i 100 treballadors a un màxim de 75 membres.

L'existència de delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut no exclou de competències preventives els òrgans de representació unitària o sindical generalistes. Aquests, com a representants legals dels treballadors, mantenen també el dret a participar sobre l'àmbit de la PRL. Així, l'empresari no podrà negar-los el dret a la participació, invocant l'existència d'uns òrgans de representació específics.

Article 34.2 LPRL

Correspon als Comitès d'empresa, als delegats de personal i als representants sindicals, en els termes que, respectivament, els reconeixen l'Estatut dels treballadors, la Llei d'òrgans de representació del personal al servei de les administracions públiques i la Llei orgànica de llibertat sindical, la defensa dels interessos dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals.

Pel que fa a les competències en aquest àmbit, la Llei de prevenció de riscos laborals assenyalava que aquests òrgans de representació generalistes tindran aquelles que els reconeguin les seves pròpies normes reguladores (com ara l'Estatut dels treballadors o la Llei orgànica de llibertat sindical).

La Llei 31/95 consagra la importància dels òrgans de representació generalistes, ja que no podem oblidar que són els comitès d'empresa i els delegats de personal qui designen els delegats de prevenció (article 35.2 LPRL).

Cal destacar també el paper dels òrgans de representació generalistes quan es produeix a l'empresa un risc greu i imminent, ja que en determinats casos poden acordar la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc (article 21.3 LPRL).

Com a conclusió, podríem afirmar que, malgrat l'existència d'òrgans de representació especialitzats en prevenció de riscos, la Llei de prevenció no oblida els **òrgans de representació generalistes**, considerant-los, fins i tot, prevalents pel fet d'atorgar-los la capacitat de designar als delegats de prevenció.

2.2 Òrgans de representació especialitzats

Pel que fa als òrgans de representació especialitzats, considerem dues figures, els delegats de prevenció (òrgan de representació unipersonal) i els comitès de seguretat i salut (òrgan col·legiat de representació): els **delegats de prevenció** són els representants dels treballadors especialitzats en prevenció de riscos laborals en les empreses o centres de treball; mentre que el **comitè de seguretat i salut** estableix un punt de trobada entre empresaris i treballadors.

Un dels grans problemes que frena en moltes ocasions l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos és l'absoluta manca de cultura preventiva. En aquest sentit, el paper com a promotor de la PRL entre els treballadors, converteix als delegats de prevenció en els veritables **dinamitzadors de la cultura preventiva** a l'empresa.

D'entre les funcions del delegat de prevenció, trobem les tasques de vigilància i control sobre el compliment de la normativa per part de l'empresari resulta molt rellevant. De fet, es considera una bona pràctica que els Inspectors de treball es facin acompanyar, entre d'altres, dels delegats de prevenció, per tal de disposar de les seves observacions o suggeriments.

Per la seva banda, la funció del comitè de seguretat i salut és facilitar l'**intercanvi de punts de vista** de forma periòdica entre les parts en matèria de prevenció de riscos. Existeix l'obligació de constituir-lo a les empreses o centres de treball que tinguin més de 50 treballadors”.

2.2.1 Els delegats de prevenció

La figura del delegat de prevenció va ser creada per la Llei de prevenció de riscos laborals l'any 1995 per a la realització de **funcions representatives especialitzades** en matèria de prevenció de riscos al treball. I no es va crear com una figura totalment aïllada i independent, sinó que va sorgir del sistema de representació col·lectiva vigent a l'ordenament jurídic laboral.

Es diu que les empreses que tenen millors condicions de treball per a la seguretat i salut dels seus treballadors són les empreses en les quals els delegats de prevenció compleixen les seves obligacions amb més diligència, alhora que se'n preocupen.

Si feu una lectura acurada de la llei de prevenció, podreu arribar a la conclusió que aquest cos jurídic es decanta decididament per la figura dels delegats de prevenció i deixa els comitès de seguretat i salut en un segon pla, amb unes facultats molt més genèriques i abstractes. De fet, els delegats de prevenció són el **pont que uneix** l'empresari i els treballadors en matèria de PRL a nivell d'informació, foment, instrucció i sensibilització.

Podem afirmar amb rotunditat que en les empreses en les quals els delegats de prevenció compleixen fil per randa les funcions que els atorga la llei, l'**acció preventiva** funciona d'una manera adequada o porta el camí correcte per aconseguir-ho.

Concepte

Els **delegats de prevenció** són els representants dels treballadors (o dels treballadors públics si és el cas) amb funcions específiques en matèria de prevenció. Per a la Llei de prevenció de riscos laborals, aquesta figura és l'eix sobre el qual s'articula la representació dels treballadors en matèria preventiva i els dota de facultats més executives.

El delegat de prevenció és un òrgan representatiu unipersonal (a diferència del comitè de seguretat i salut, que és un òrgan col·legiat). Si n'hi ha més d'un, els delegats actuen **mancomunadament** dins del seu àmbit de competències (de la mateixa manera que actuen els delegats de personal).

Designació i nombre

La designació dels delegats de prevenció s'efectua tenint en compte els **criteris** següents:

- La designació és feta pels i entre els representants de personal (ja siguin delegats de personal, ja siguin membres dels comitès d'empresa). S'ha d'afegir aquí que el nomenament dels delegats de prevenció no és, en cap cas, responsabilitat de l'empresari.
- En les empreses que tinguin una plantilla de fins a 30 treballadors, aquestes funcions les assumeix el delegat de personal.
- En les plantilles compreses entre 31 i 49 treballadors, el delegat de prevenció és escollit pels i entre els tres delegats de personal que exigeix l'Estatut dels treballadors per a aquestes situacions.
- Segons la disposició addicional quarta de l'LPRL, en els centres de treball en què no hi hagi representants de personal perquè no hi ha treballadors amb l'antiguitat suficient per ser electors o elegibles en les eleccions per a representants de personal, els treballadors podran escollir per majoria un treballador perquè realitzi les funcions del delegat de prevenció. Mentre

Actuació mancomunada

L'actuació mancomunada dels delegats de prevenció significa que aquests han d'actuar units a l'hora d'exercir les seves funcions en defensa dels interessos dels treballadors en matèria de PRL.

Recordeu que la competència dels delegats de prevenció és especialitzada i es dedica exclusivament a temes de prevenció de riscos.

compleixi aquestes funcions, aquest treballador tindrà les mateixes facultats, garanties i obligacions que qualsevol delegat de prevenció. L'actuació d'aquests treballadors finalitzarà en el moment que es donin els requisits per poder celebrar eleccions per escollir representants de personal.

- El **nombre de delegats** de prevenció que han de tenir les empreses està en relació amb la seva plantilla, de conformitat amb l'escala que es mostra a la taula 2.1.

El mandat dels delegats de prevenció es manté mentre duri el seu mandat com a representant legal dels treballadors, és a dir, els mandats de representant legal dels treballadors i el càrrec de delegat de prevenció són inseparables. Així, el mandat ordinari serà de quatre anys, tret que excepcionalment es produeixi un cessament per dimissió, revocació o inhabilitació.

TAULA 2.1. Relació de nombre de delegats de prevenció per plantilla

Plantilla	Nombre de delegats de prevenció
De 31 a 49 treballadors	1
De 50 a 100 treballadors	2
De 101 a 500 treballadors	3
De 501 a 1.000 treballadors	4
De 1.001 a 2.000 treballadors	5
De 2.001 a 3.000 treballadors	6
De 3.001 a 4.000 treballadors	7
De 4.000 en endavant	8

A l'hora de calcular la plantilla de treballadors, a efectes de **determinar el nombre de delegats de prevenció** que corresponen a cada empresa, l'article 35.3 de l'LPRL fixa els següents criteris específics:

- Els treballadors amb contractes temporals de durada superior a un any es computaran com a treballadors fixos de plantilla.
- Els treballadors amb contractes de durada inferior a un any es computaran segons el nombre de dies treballats durant l'any anterior a la designació dels delegats de prevenció: es computaran com un treballador més per cada dos-cents dies treballats o fracció.

A banda de la forma d'elecció esmentada en la Llei de prevenció, es podran establir altres sistemes de designació mitjançant la negociació col·lectiva o altres acords, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants de personal o a altres treballadors.

Competències dels delegats de prevenció

Les competències que es reconeixen als delegats de prevenció es troben recollides en l'article 36 de l'LPRL i són les següents:

- **Col·laborar** amb la direcció de l'empresa per a la millora de l'acció preventiva. Aquesta cooperació es fa extensiva a la gerència i a tots els nivells jeràrquics de l'empresa.

- Promoure i **fomentar** el compliment de la normativa entre els treballadors de la seva empresa.
- Exercir tasques de **vigilància i control** sobre el compliment de la normativa.
- Ser **consultats** per l'empresari, i amb caràcter previ a la seva execució, sobre les matèries contingudes en l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals (segons el *deure de consulta*).

Facultats dels delegats de prevenció

Les facultats dels delegats de prevenció en l'exercici de les seves competències són fonamentals perquè puguin complir les funcions que els reconeix la Llei (article 36.2 LPRL). Aquestes facultats es poden classificar en tres grans grups:

A) Facultats informatives. Els delegats de prevenció hauran de ser receptors de les següents informacions:

- Han de tenir accés a totes les informacions i documents existents relatius a les condicions de treball.
- Han de ser informats dels danys produïts a la salut dels treballadors de la seva empresa.
- Han de rebre de l'empresari totes les informacions obtingudes a través dels òrgans encarregats de realitzar les activitats preventives a l'empresa.

L'accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball no es limita als delegats de prevenció o als altres representants legals dels treballadors. La normativa no fa distincions entre aquests i els treballadors designats o els integrants dels serveis de prevenció, tant propis com aliens.

L'accés a la informació i la documentació en matèria preventiva és el mitjà que garanteix l'exercici de les funcions que la normativa estableix per a tots aquests agents amb competències i funcions en matèria preventiva. Aquest accés no es pot limitar a la simple finalitat informativa, sinó que té un paper d'instrument o eina dels delegats de prevenció per poder realitzar les seves funcions.

Els principis a aplicar sobre quina informació està obligat a lliurar l'empresari són: pertinència, necessitat i suficiència. És a dir, només aquella informació que sigui estrictament necessària i pertinent es podrà sol·licitar a l'empresari i aquest només estarà obligat a facilitar la suficient per satisfer l'interès dels delegats.

B) Facultats d'intervenció activa. Els delegats de prevenció poden realitzar les següents accions de manera activa:

- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de riscos i als inspectors de treball en les visites que duguin a terme als centres de treball, formulant les observacions que estimin oportunes.

Secret professional

L'ús de les informacions que rebim està restringit pel deure de guardar secret professional que la Llei exigeix als delegats de prevenció.

- Realitzar visites als llocs de treball per exercir tasques de vigilància i control de les condicions de treball a la seva empresa.

Les visites als llocs de treball no poden ser limitades per l'empresari i poden estendre's a qualsevol zona o dependència de l'empresa en la qual s'exerceixi activitat laboral o que pugui tenir certa incidència en matèria de seguretat i salut.

Respecte al moment en el qual el delegat de prevenció pot realitzar aquesta visita, sembla obvi que sigui durant la jornada laboral o en horari de treball, perquè només llavors pot verificar-se efectivament l'adequació de la planificació preventiva i el compliment de la normativa en matèria de prevenció. En aquest punt, l'única limitació és que les visites de control no alterin el desenvolupament normal de l'activitat.

Acompanyament als inspectors de treball i Seguretat Social (ITSS) durant les seves visites

Correspon als ITSS decidir quines persones de l'empresa són les més adequades per acompanyar-lo durant la realització de les seves visites de vigilància i control en l'aplicació de la normativa per part de les empreses.

La ITSS considera com una bona pràctica que els inspectors de treball es facin acompanyar durant les seves visites per representants dels treballadors, pèrits o tècnics de l'empresa, sempre que la seva presència no perjudiqui el compliment de les seves funcions inspectores.

Els acompanyants poden realitzar observacions o suggeriments a l'inspector que afavoreixin o orientin la seva tasca inspectora. A més a més, els acompanyants poden rebre assessoraments per part de la inspecció sobre la correcta aplicació de la normativa laboral.

Riscos greus i imminents

Risc greu i imminent és aquell que resulti probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat i pugui suposar un dany greu per a la salut dels treballadors.

En el cas d'exposició a agents susceptibles de causar danys greus a la salut dels treballadors en el futur, es tindrà en compte malgrat que no es manifestin els danys greus per a la salut de forma immediata (art. 4.4 Definicions de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals).

Què fer en cas de riscos greus i imminents? Segons l'art. 21.3 LPRL, quan per raons d'urgència no sigui possible reunir els representants generalistes dels treballadors (delegats de personal o comitè d'empresa), els delegats de prevenció poden acordar, per majoria, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per riscos greus i imminents.

C) Facultats de proposta. Els delegats de prevenció estan facultats per realitzar les següents accions en el si de l'empresa:

- Poden exigir a l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu.
- Poden proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats en cas de risc greu i imminent.

El delegat de prevenció no és responsable de la seguretat i salut dels treballadors, ja que no supleix en cap cas la responsabilitat empresarial en cap dels seus aspectes. La seva funció consisteix a **procurar la implicació de tots** (empresaris i treballadors) en la prevenció de riscos laborals a l'àmbit empresarial.

Garanties dels delegats de prevenció

Amb la finalitat que puguin exercir amb llibertat les seves funcions, els delegats de prevenció tenen les mateixes garanties que la resta de representants dels treballadors. Aquestes garanties estan previstes per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors i són les següents:

- En el cas que l'empresari es proposi sancionar els delegats de prevenció per faltes greus o molt greus (sancionables amb la suspensió de feina i sou o, fins i tot, amb l'acomiadament), té l'obligació d'obrir, abans de prendre la decisió de sancionar, l'anomenat **expedient contradictori**, en què haurà d'escoltar-se l'interessat i la resta de representants dels treballadors. D'aquesta manera, la llei dona als delegats de prevenció (i a la resta dels representants dels treballadors) la possibilitat de poder defensar-se abans que l'empresari els pugui imposar una sanció per una presumpta infracció comesa.

En cas d'incompliment d'aquests tràmits per part de l'empresari, la sanció de suspensió de feina i sou queda anul·lada o, en cas d'acomiadament, aquest és improcedent i el delegat de prevenció pot demanar la reincorporació a l'empresa o demanar la indemnització corresponent (per als treballadors que no són representants dels altres treballadors, la decisió de reincorporació o indemnització és potestat de l'empresari).

- Prioritat de permanència a l'organització en els supòsits en els quals l'empresa hagi de realitzar la suspensió o extinció de contractes de treball per causes tecnològiques o econòmiques.
- Els delegats de prevenció no poden ser discriminats econòmicament i/o professionalment per l'exercici de les seves funcions de representació.
- Els delegats de prevenció no poden ser acomiadats ni sancionats com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions durant el període del seu mandat ni dintre de l'any següent a la finalització d'aquest. Cal remarcar que aquesta garantia no els eximeix de la possibilitat que l'empresari pugui acomiadar-los per raons disciplinàries.
- Com a representants dels treballadors que són, els delegats de prevenció disposen d'un **crèdit d'hores mensuals retribuïdes** perquè puguin desenvolupar les funcions inherents a la seva representació. Cal fer constar aquí que el crèdit d'hores que consta en la taula 2.2 es refereix a hores mensuals per a cada un dels delegats de prevenció que, a la vegada, són delegats de personal. No està prevista la suma per als dos títols.

TAULA 2.2. Crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cada delegat

Plantilla	Nombre
Fins a 100 treballadors	15 hores
De 101 a 250 treballadors	20 hores
De 251 a 500 treballadors	30 hores
De 501 a 750 treballadors	35 hores
De 751 en endavant	40 hores

L'article 37.1 LPRL assenyala que, en tot cas, serà considerat com a **temps de treball efectiu** amb caràcter general, sense imputar-se al crèdit d'hores mensuals retribuïdes de la taula 2.2:

- El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut.
- El temps corresponent a qualsevol reunió convocada per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- El temps destinat a acompanyar els tècnics de prevenció i els inspectors de treball en les visites que aquests realitzin als centres de treball.
- El temps utilitzat com a conseqüència de les visites realitzades als centres de treball en el cas que es produeixi un dany (accident de treball/ malaltia professional) i que tinguin com a finalitat conèixer les circumstàncies relatives a aquests.

Els delegats de prevenció (igual que la resta de representants dels treballadors) no necessiten l'autorització de l'empresari per utilitzar aquestes hores, només cal notificar-li la voluntat d'absentar-se del lloc de treball. Tampoc cal motivar o concretar les tasques a exercir durant el gaudi del crèdit horari. L'empresari no pot adoptar mesures específiques de vigilància i control per verificar el seu correcte gaudi.

Formació

L'article 37.2 LPRL estableix que, pel que fa a la formació, existeixen les següents **obligacions de l'empresari** respecte al delegat de prevenció:

- L'empresari ha de proporcionar-los la formació i els mitjans que siguin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.
- L'empresari haurà de facilitar la formació amb els seus propis mitjans o mitjançant concerts realitzats amb organismes o entitats especialitzades en la matèria. A més a més, és necessari que la formació s'adapti a l'evolució dels riscos o a l'aparició d'uns de nous. La formació s'haurà de repetir periòdicament en el cas que fos necessari.
- El temps dedicat a la formació serà considerat temps de treball efectiu amb caràcter general. El seu cost no pot recaure en cap cas sobre els delegats de prevenció.

Secret professional

Els delegats de prevenció tenen l'obligació de mantenir secret professional respecte de les informacions que coneguin en l'exercici de les seves funcions preventives i especialment sobre les matèries que regulen les tasques pròpies de la seva representació recollides als articles 64 (que estableix les competències del comitè d'empresa) i 65 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (ET).

Deure de confidencialitat dels representants dels treballadors (art. 65 de l'ET)

Els delegats de prevenció, igual que la resta de representants dels treballadors, tenen el deure de guardar el secret sobre aquelles informacions que, en interès de l'empresa, aquesta els hagi expressament comunicat que tenen un caràcter reservat.

Els documents lliurats per l'empresa només es poden utilitzar dintre de l'àmbit de les seves funcions representatives i per a les finalitats que van motivar el seu lliurament.

L'obligació de guardar el secret per part de tots els representants dels treballadors continua vigent fins i tot després de finalitzar el seu mandat.

Excepcionalment, l'empresa no està obligada a comunicar informacions relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació dels quals pogués, objectivament, obstaculitzar el seu funcionament o ocasionar-li greus perjudicis econòmics.

Aquestes limitacions o restriccions respecte a facilitar certa informació han de quedar clarament justificades per part de l'empresa. Segons el criteri tècnic de la ITSS, sense l'adequada justificació les empreses no poden limitar el contingut de la informació ni el temps necessari per al seu estudi, ni impedir la seva reproducció o la disposició de còpies per al seu estudi fora de les dependències, ni imposar que l'examen de la documentació es faci sota la supervisió de representants de la direcció de l'empresa.

Es considera que per a un adequat estudi de la documentació per part dels diferents agents amb competències i funcions en matèria preventiva, es requereix el lliurament físic de la documentació, sense cap limitació addicional que la corresponent al deure de secret i confidencialitat assenyalats en l'art. 37 de l'LPRL i 65 de l'Estatut dels treballadors.

Actuació dels delegats de prevenció

Seguidament veurem una proposta d'actuació dels delegats de prevenció davant la detecció de qualsevol tipus d'accident, incidència o deficiència que es pugui donar en l'àmbit de la seguretat i salut en les empreses. Podem proposar les següents fases d'intervenció:

1. **Informar-se.** Cal recollir tota la informació necessària per caracteritzar adequadament la naturalesa de l'accident, incidència o deficiència, i quines han estat les circumstàncies en les quals s'ha produït. Recordeu que els delegats de prevenció tenen dret a entrevistar-se amb la resta de treballadors per tal de recollir la informació que li sigui necessària. En aquest punt, cal tenir present que, de vegades, alguns treballadors tenen reticències a col·laborar per tal d'evitar-se conflictes amb l'empresari o per no estar suficientment sensibilitzats amb la PRL. Els delegats de prevenció han d'elaborar estratègies per guanyar-se la confiança dels treballadors i facilitar la seva col·laboració.

2. **Documentar-se.** Les fonts de documentació que poden consultar els delegats de prevenció són variades: de les normatives de PRL, de les notes i guies tècniques de l'INSHT, de les avaluacions de riscos de les empreses, dels serveis de prevenció, dels sindicats, de les administracions públiques, de les publicacions especialitzades en PRL, de les empreses subministradores o fabricants...
3. **Visitar els llocs de treball** on s'ha produït l'accident, incidència o deficiència. Recordeu que els delegats de prevenció tenen aquesta potestat. Resulta fonamental visitar els llocs de treball per conèixer de primera mà les condicions de treball concretes en les quals s'ha produït l'accident, la incidència o la deficiència. Durant la visita, els delegats de prevenció poden informar els treballadors sobre els resultats de les seves investigacions o informacions recopilades i, a més a més, poden recollir dels treballadors les seves propostes per evitar o resoldre les deficiències de seguretat. Anoteu que sempre comptaran amb més acceptació les propostes de solució en les quals hagin participat els treballadors que aquelles que són imposades des de l'empresa.
4. **Proposar mesures de solució** a l'empresa. Recordeu que les propostes dels delegats de prevenció no són d'obligat compliment per part de l'empresari; per tant, resulta necessari que els delegats de prevenció elaborin estratègies de negociació o pressió vers l'empresa per poder assolir les millores en les condicions de treball. Anoteu que, a més a més, els delegats de prevenció poden exercir el seu dret de denúncia davant de la ITSS pels incompliments normatius de l'empresari en matèria de PRL.
5. Finalment, els delegats de prevenció han de **vetllar o fer el seguiment** per assegurar-se que l'empresa adopta les mesures dintre dels terminis acordats i que aquestes són eficaces. Anoteu que sempre resulta convenient recollir el grau de satisfacció dels treballadors directament afectats per les mesures preventives o de seguretat adoptades.

Aquesta metodologia d'intervenció dels delegats de prevenció, a més a més de ser eficaç, pot ajudar a augmentar la seva credibilitat davant els treballadors als quals representa i posar en valor la important tasca que realitzen.

2.2.2 El comitè de seguretat i salut

La funció del **comitè de seguretat i salut** és facilitar l'intercanvi de punts de vista entre les parts per crear un fòrum estable de diàleg ordenat i civilitzat.

Aquest organisme substitueix l'antic comitè de seguretat i higiene, encara que la seva composició i funcions varien substancialment. Amb la regulació introduïda per la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, el comitè de seguretat i salut s'estableix com un **punt de trobada** per a empresaris i treballadors, perquè es

pugui desenvolupar a les empreses una **participació equilibrada** en matèria de prevenció de riscos.

Per establir una veritable negociació dintre del comitè de seguretat és necessari que els representants de l'empresa tinguin veritable capacitat de decisió.

Concepte

El comitè de seguretat i salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos (article 38 LPRL). Juntament amb els membres que integren el comitè, tenen dret a participar en les seves reunions, amb veu però sense vot, els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa, els delegats sindicals, tècnics en prevenció aliens a l'empresa i qualsevol treballador amb una especial qualificació i/o coneixement respecte de les qüestions a debatre.

Òrgan paritari i òrgan col·legiat

El comitè de seguretat i salut és un òrgan paritari; la seva composició ha d'estar formada pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual als delegats de prevenció, de l'altra.

Un òrgan col·legiat és aquell en què els acords es prenen per majoria i que cap dels seus membres pot parlar de forma aïllada en nom d'aquest. El seu portaveu serà normalment el seu president. El comitè de seguretat i salut n'és un.

Constitució

El comitè de seguretat està format pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al de delegats de prevenció, de l'altra. El nombre de membres total del comitè depèn del nombre de delegats de prevenció (el qual depèn de la plantilla de l'empresa).

Tenen l'obligació de constituir un comitè de seguretat i salut totes les empreses o centres de treball que tinguin **50 o més treballadors**.

Funcionament

El comitè de seguretat i salut haurà d'adoptar les seves pròpies normes de funcionament a les primeres sessions que realitzi. Per la seva part, la Llei de prevenció de riscos laborals estableix una sèrie de **regles bàsiques de funcionament** a les quals s'hauran de sotmetre els comitès de forma obligatòria. Aquestes normes són les següents:

- El comitè de seguretat i salut es reunirà **trimestralment** i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions.
- Les empreses que tinguin diversos centres de treball dotats de comitè de

Podeu consultar el nombre de delegats a la taula ??; dins del subpunt "Designació i nombre", d'aquest mateix apartat.

seguretat i salut podran acordar la creació d'un **comitè intercentres**, amb les competències que li atribueixi el seu acord de creació.

- En el supòsit que diverses empreses desenvolupin les seves activitats de forma simultània en un mateix centre de treball es podran realitzar reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut o, si no n'hi hagués dels delegats de prevenció, amb la finalitat d'obtenir la necessària coordinació de l'activitat preventiva.

Competències

Les competències que la Llei de prevenció de riscos laborals atribueix al comitè de seguretat i salut són bastant àmplies i tenen com a **destinataris** la gerència de les empreses, els comandaments intermedis, el comitè d'empreses i treballadors en general. Aquestes competències es troben recollides a l'article 39.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals i són les següents:

- **Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació** dels plans de prevenció de riscos a l'empresa. Amb aquesta finalitat es debatran dintre del seu si i abans de la seva posada en pràctica els següents assumptes:
 - L'elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa i, si escau, la gestió realitzada per les entitats especialitzades amb les quals l'empresa hagués concertat la realització d'activitats preventives.
 - La planificació, organització del treball i la introducció de noves tecnologies.
 - L'organització i desenvolupament de les activitats de prevenció i protecció.
 - L'organització de la formació en matèria preventiva.
- **Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments** per realitzar una prevenció de riscos efectiva, proposant a l'empresa:
 - la millora de les condicions de treball i/o
 - la correcció de les deficiències existents.

Facultats

En l'exercici de les seves competències, el comitè de seguretat i salut està facultat (segons l'article 39.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals) per realitzar les següents **accions**:

- Tenir coneixement directe de la situació relativa a la prevenció de riscos en el mateix centre de treball i realitzar, amb aquesta finalitat, les visites que consideri adients.
- Tenir accés a informes i documents relatius a l'exercici de les seves funcions, així com també a les actuacions i programes del servei de prevenció, si s'escau.

- Analitzar els danys produïts en la salut o integritat física dels treballadors del seu centre de treball amb la finalitat d'estudiar les seves causes i proposar les mesures preventives que estimi oportunes.
- Conèixer la memòria i la programació anual dels serveis de prevenció i emetre informes relacionats amb aquests documents.

Control del funcionament intern

Es pot afirmar que no n'hi ha prou amb la constitució d'un comitè de seguretat i salut laboral, ni amb el fet de dotar-lo d'un reglament de funcionament intern. Perquè sigui efectiu, és molt convenient **controlar-ne les pràctiques**. En aquest sentit, hem considerat interessant la guia de control del comitè (taula 2.3), ja que pot ser una eina molt útil per diagnosticar-ne la "bona salut".

TAULA 2.3. Guia de control del comitè de seguretat i salut

Núm.	Aspectes a analitzar	Sí	No
1	Es podria afirmar que el comitè de seguretat i salut de la teva empresa és realment un òrgan regular i periòdic de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció" (art. 38.1 LPRL)?	-	-
2	Segons la teva opinió, tenen els representants de l'empresa prou capacitat de decisió?	-	-
3	Té un reglament o unes normes de funcionament intern clarament establertes i consensuades?	-	-
4	Es reuneix amb periodicitat suficient?	-	-
5	L'empresa acostuma a sotmetre a consulta els diferents temes amb prou antelació?	-	-
6	Es disposa d'informació suficient per poder analitzar els temes o qüestions a debatre dintre del comitè?	-	-
7	S'aixeca acta per documentar els assumptes tractats a cada reunió?	-	-
8	Ha presentat l'empresa en el comitè un document en què defineixi la política de prevenció que orienta la seva actuació?	-	-
9	Ha sigut l'avaluació de riscos objecte de consulta i debat en el Comitè?	-	-
10	S'ha discutit en el comitè el pla de prevenció?	-	-
11	Es presenten al comitè la memòria i programació anual del Servei de Prevenció?	-	-
12	L'actitud dels representants de l'empresa és dialogant i favorable?	-	-
13	Els tècnics dels Serveis de Prevenció actuen realment com a assessors imparcials?	-	-
14	S'admet sense dificultat la presència de delegats sindicals, treballadors o assessors dels delegats de prevenció?	-	-
15	S'informa els treballadors dels temes i acords del comitè?	-	-

2.3 Deure de consulta (article 33 LPRL)

Mitjançant la consulta, l'empresari demana l'opinió dels representants dels treballadors sobre qualsevol assumpte relacionat amb la prevenció de riscos laborals que els afecti.

El deure de consulta en qüestions de seguretat i salut laboral correspon als empresaris. Aquest deure és, sense cap dubte, una de les formes més autèntiques de participació que ha d'oferir obligatòriament l'empresari (o aquell que el representi) als representants dels treballadors abans de prendre determinades decisions en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Consulta prèvia dels treballadors (article 33 LPRL)

L'empresari està obligat a consultar els treballadors o, si n'hi ha, els seus representants, de forma prèvia a la seva aplicació i amb suficient antelació, l'adopció de decisions relatives a qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors, i en concret en allò relatiu a:

- Els aspectes associats a la seguretat i la salut derivats de la planificació i l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies. Inclou les derivades de l'elecció dels equips de treball, l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.
- L'organització i l'execució de l'activitat preventiva en l'empresa, com poden ser el desenvolupament de l'avaluació de riscos o l'elaboració del pla de prevenció o l'execució de la política preventiva (suficiència dels recursos personals i materials i protocols d'actuació i gestió de processos). Igualment, s'inclou en aquest apartat la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o la contractació d'un servei de prevenció extern o assumptió pròpia de determinades funcions preventives per part de l'empresari.
- La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i documentació sobre els riscos generals de l'empresa i dels específics de cada lloc de treball, les mesures preventives i de protecció adoptades, la planificació i organització de la formació preventiva (formes, durada, periodicitat, continguts, subjectes o entitats responsables, llocs, sistemes de compensació en funció de si es realitzen dins o fora de l'horari i/o jornada pactats...) i les mesures adoptades en cas d'emergència.

El reconeixement d'un dret de consulta està recolzat per la necessitat d'articular una planificació que **integri tots els àmbits** funcionals i jeràrquics de l'empresa. A més a més, s'afavoreix la cultura de la prevenció.

El dret de consulta va més enllà de la simple recepció d'informació o elaboració d'un informe previ a l'execució de determinades decisions. Per contra, es pretén articular un efectiu dret de negociació, malgrat el seu caràcter no vinculant.

Com heu pogut observar, els assumptes empresarials sotmesos a consulta prèvia han de tenir rellevància sobre la seguretat i salut dels treballadors. La **decisió última** d'aquests temes pertany a l'empresari, ja que és qui té el poder de direcció i organització a l'empresa, però abans d'adoptar-la s'ha de sotmetre a consulta amb la deguda antelació.

L'opinió dels treballadors **no és, en cap cas, vinculant** per a l'empresari. Aquest no està, per tant, obligat a seguir-la. El titular de l'empresa és qui té l'última paraula.

Estem davant d'una competència de l'empresa, i no dels treballadors; per tant, no té cabuda la votació vinculant o l'oposició expressa dels representants dels treballadors, només és un dret a la consulta prèvia.

L'article 33 preveu que el deure de consulta es faci extensiu a tots els treballadors pel que fa a les matèries de prevenció de riscos que els afectin, però quan es tracti d'empreses que tinguin representants dels treballadors, les consultes es portaran a terme davant d'aquests representants.

L'empresari no pot optar entre consultar individualment un treballador o fer-ho **via els seus representants**. Podrà dirigir-se directament als treballadors només quan aquests no hagin designat cap òrgan de representació.

Convindria recordar aquí que l'article 64 del RD legislatiu 1/95, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors estableix un marc de competències del **Comitè d'empresa** (òrgan de representació generalista) relacionades amb les condicions de treball encara més ampli. Aquestes competències són les següents:

- Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les qüestions següents:
 - Reduccions de jornada
 - Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de la feina
 - Estudi de temps i establiment de primes i incentius
- Conèixer amb una periodicitat trimestral com a mínim:
 - Les estadístiques sobre els índexs d'absentisme i les seves causes
 - Els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències
 - Els índexs de sinistralitat
 - Els estudis periòdics o especials del medi ambient de treball
 - Els mecanismes de prevenció que s'utilitzin
- Exercir la vigilància i el control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball.
- Exercir la vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, incloent-hi la relacionada amb la PRL. També, si escau, emprendre les accions legals oportunes contra l'empresari.

A més a més de les anteriors potestats, els comitès d'empresa tenen **altres competències** que no podem associar directament a l'àmbit de la PRL: informació econòmica de l'empresa i del sector, plans d'igualtat entre homes i dones, contractació, sancions a treballadors...

Consulta prèvia de l'empresari

El comitè de seguretat i salut és un fòrum idoni perquè l'empresari pugui complir les seves obligacions de consulta prèvia.

2.4 Col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social (article 40 LPRL)

Si els treballadors d'un centre de treball i els seus representants consideren que la seva seguretat i salut no està garantida amb les mesures adoptades i amb els mitjans utilitzats per l'empresari, poden recórrer a la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS).

Pel que fa a les **visites** als centres de treball per poder comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu que el puguin acompanyar durant la seva visita i puguin formular-li les observacions que creguin oportunes, l'inspector de treball comunicarà la seva presència a:

- l'empresari o al seu representant,
- a la persona inspeccionada,
- al comitè de seguretat i salut,
- al delegat de prevenció o, si aquest estigués absent,
- als representants legals dels treballadors.

La ITSS ha d'**informar** els delegats de prevenció sobre els resultats de les visites esmentades en el paràgraf anterior i sobre les mesures adoptades com a conseqüència d'aquestes. Aquestes informacions quedaran registrades mitjançant l'expedició de la corresponent **diligència**, en format paper o en format electrònic. L'Ordre ESS/1452/2016, de 10 de juny, regula el model de diligència d'actuació de la ITSS, en substitució del llibre de visites de la ITSS.

En el **contingut de la diligència de la ITSS** es farà constar:

- Lloc i data d'expedició de la diligència, diferenciant si és fruit d'una visita o per compareixença de l'empresari.
- Identificació del funcionari i del cos al qual pertany, ITSS o tècnics habilitats.
- Dades identificatives de l'empresa/centre de treball en el qual es realitza l'actuació inspectora.
- Dades identificatives i càrrec de la persona que hagi atès el funcionari durant la inspecció.
- Col·laboració realitzada pels representants dels treballadors en el desenvolupament de la inspecció, si és el cas.
- Matèries o aspectes examinats.

Llibre de visites de la ITSS

Amb anterioritat al canvi de normativa, l'adquisició del llibre era preceptiva per a les empreses, els treballadors per compte propi i els titulars de centres o establiments, a fi que els funcionaris actuants de la inspecció poguessin fer-hi constar l'execució de les seves actuacions amb motiu de les visites que feien al centre de treball i/o de les comprovacions fetes per compareixença del subjecte inspeccionat en les dependències públiques.

Si en la diligència es formula un requeriment d'esmena de deficiències, aquest contindrà les anomalies o les deficiències detectades amb indicació del termini per a la seva esmena, indicant-se l'incompliment detectat i remarcant que la persistència en els fets infractors donarà lloc a la pràctica de la corresponent acta d'infracció per tals fets.

Si el funcionari indica en aquesta diligència la decisió de paralització o suspensió de treballs prevista en l'article 44 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, la diligència inclourà les dades suficients per a la determinació de l'abast i les condicions de la paralització decretada, així com les instruccions per a l'exercici del dret a la seva impugnació.

Tant els llibres de visita com els models de diligència estesos amb anterioritat a l'entrada en vigor de l'Ordre ESS/1452/2016 s'han de **conservar durant cinc anys**, a comptar des de la data de la darrera diligència feta. Durant aquest període, i d'acord amb l'article 5.2 de l'Ordre, la inspecció conservarà també les diligències efectuades en els llibres de visita electrònics. Dins aquest termini, les empreses afectades podran sol·licitar còpia de les diligències que els afectin.

Abans d'elaborar els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria de prevenció de riscos en el treball, han de ser consultades les organitzacions sindicals i empresarials més representatives (en especial quan es tracti de programes específics per a empreses de menys de 6 treballadors) i han de ser informades d'aquests plans.

3. Sistemes de coordinació preventiva de les empreses

En els processos productius de les empreses és cada cop més habitual utilitzar la descentralització de l'activitat productiva mitjançant la **contractació i subcontractació** d'obres i serveis per part d'una empresa (empresa titular o empresa principal) a altres empreses. Aquest fet es pot considerar un **model organitzatiu** més entre els sistemes empresarials actuals.

Tot i que una mateixa empresa pot ser a la vegada empresa titular i empresa principal, existeix una diferenciació que s'ha de tenir en compte (article 2 RD. 171/2004):

- **L'empresari titular** d'un centre de treball és aquella persona que en té el control, la gestió i la direcció. En el context de les contractes i subcontractes, l'empresa titular posa el seu centre de treball a disposició de l'activitat dels treballadors d'altres empreses.
- **L'empresari principal** és aquella persona que contracta o subcontracta a altres empreses la realització de treballs propis de la seva activitat per ser realitzats en el seu centre de treball.

Observeu que la diferència clau entre aquestes dues figures la trobem en si l'objecte de la contracta o subcontracta és o no una activitat pròpia de l'empresa.

Exemple d'empresa titular i d'empresa principal

Quan un taller mecànic contracta amb una altra empresa la neteja de les seves instal·lacions, està actuant com a empresa titular del centre de treball. Però si contracta amb una altra empresa les reparacions de les avaries elèctriques de l'automòbil i les realitza en el seu propi centre de treball, està actuant com a empresa principal, ja que aquestes tasques formen part de la seva pròpia activitat.

La descentralització de l'activitat productiva genera situacions de **concurrència empresarial**, és a dir, situacions en les quals treballadors de diferents empreses contractistes, subcontractistes o autònoms treballen al mateix temps en un mateix centre de treball.

El fenomen de la contractació i subcontractació d'activitats **suposa un problema** per a la seguretat i la salut dels treballadors. Evidentment, en situacions de concurrència d'activitats, els riscos laborals inherents a les activitats d'una empresa també passen a ser riscos per als treballadors de les altres empreses amb les quals comparteixen l'espai de treball.

A més a més, no es pot descartar que la mateixa concurrència d'activitats en un mateix centre de treball generi nous riscos o, el que pot ser més greu, que els riscos d'una activitat agreugin els riscos de les altres. És a dir, els riscos en les situacions de concurrència d'activitats són majors que la suma dels riscos generats individualment per cadascuna de les activitats de les empreses concurrents.

Trobareu un glossari de sigles en la secció "Annexos" d'aquest apartat.

Al llarg de la unitat utilitzarem el concepte *empresa* tant si ens referim a la persona física representada en la figura de l'empresari o empresària com a la persona jurídica representada per la mateixa organització.

Contractista i subcontractista

La contractista és aquella persona, física o jurídica, que per contracte realitza obres o serveis per compte de l'empresa titular i/o de l'empresa principal. La subcontractista és aquella persona, física o jurídica, que per contracte amb l'empresa contractista assumeix la realització d'obres o serveis.

Davant aquesta situació resulta necessari identificar i controlar les **interaccions i incompatibilitats** entre les activitats que desenvolupin les empreses concurrents, amb la finalitat d'adequar les mesures preventives que cal adoptar.

La informació i la formació en PRL dels treballadors, especialment quan es tracta de treballadors que realitzen la seva activitat en un centre de treball que no és el seu habitual, ha de ser adequada per a tots els riscos als quals estan exposats; els generals del centre de treball, els específics de la seva tasca i els generats per la resta d'empreses concurrents que els puguin afectar.

La **coordinació d'activitats empresarials (CAE)** suposa un element clau per resoldre els problemes que es generen en aquestes situacions de concurrència. Amb la CAE es pretén que en l'avaluació dels riscos d'un centre de treball i en la planificació preventiva es tinguin en compte totes les activitats i tots els riscos presents en el centre de treball, sigui quina sigui la dependència contractual i laboral de les persones treballadores que desenvolupin les activitats. Els punts clau de la CAE són:

- La comunicació entre les empreses concurrents
- La documentació a intercanviar
- La informació als treballadors

3.1 Sistema de coordinació general regulat en la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (LPRL)

L'article 24 de la LPRL indica quin ha de ser el sistema de coordinació general que s'ha d'establir entre les empreses que desenvolupin activitats en un mateix centre de treball. Aquest mateix article determina unes obligacions bàsiques de coordinació per a aquestes empreses.

Les obligacions en CAE són d'aplicació a tot tipus d'empreses, grans o petites, públiques o privades. També és d'aplicació per a les empreses individuals o autònoms que realitzin activitats en situacions de concurrència.

En canvi, no és d'aplicació la concurrència que es produeixi per visites, reunions, relacions ordinàries entre l'empresa i la seva clientela o entre l'empresa i les seves empreses proveïdores. En aquests casos, cada empresa aplicarà les mesures de control d'accessos al centre de treball que proporcioni la seguretat necessària per a aquests visitants. Entenem que aquestes situacions no suposen una aportació de riscos per a les persones que treballen en l'empresa, motiu pel qual queden excloses de l'àmbit d'aplicació de la LPRL. A més a més, aquests visitants no contrauen amb l'empresa cap relació contractual.

Les empreses concurrents estan obligades a **cooperar** en l'aplicació de la normativa en prevenció de riscos laborals (PRL) i a establir els **mitjans de coordinació** necessaris per protegir i informar els seus respectius treballadors.

Segons l'apartat 1 de l'art. 18 de l'LPRL, els treballadors han d'estar informats sobre:

- Tots de riscos per a la seguretat i salut que els afectin, tant dels generals del centre de treball com dels específics de cadascun dels llocs de treball o funcions que ocupin.
- Les mesures i activitats de protecció i prevenció a aplicar respecte dels riscos que els afectin.
- Les mesures a adoptar en situacions d'emergència, en matèria de primers auxilis, en lluita contra incendis i en situacions on s'ha de realitzar l'evacuació del centre de treball.

Correspon a l'**empresa titular** del centre de treball fer arribar a les empreses que duen a terme activitats en el seu centre la **informació** i les **instruccions** necessàries quant als riscos presents en el seu centre de treball, a les mesures de prevenció i protecció corresponents i a les mesures davant emergències. Alhora, correspon a cadascuna de les **empreses en situació de concurrència** fer arribar aquestes informacions i instruccions als seus respectius treballadors en situació de concurrència.

Les empreses que contractin o subcontractin obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat per ser realitzats en el seu propi centre de treball estan obligades a vigilar que aquestes empreses contractistes o subcontractistes compleixin amb la normativa de PRL.

Finalment, les empreses principals que cedeixin maquinària, equips, productes, matèries primeres o estris a treballadors d'empreses contractades o subcontractades estan obligades a obtenir dels fabricants, importadors i subministradors la informació necessària per poder **utilitzar-los o manipular-los** sense riscos per als treballadors. L'empresari principal està obligat a fer arribar aquesta informació a les empreses contractades o subcontractades.

Correspon a cadascuna d'aquestes empreses fer arribar als seus respectius treballadors la informació sobre la manera correcta d'utilització, les mesures preventives addicionals i els riscos que comporti tant el seu ús normal com l'inadequat. Observeu que aquestes obligacions es mantenen malgrat que l'activitat no es realitzi en el centre de treball de l'empresa principal.

3.2 Obligació de coordinació entre les activitats empresarials

El **Reial decret 171/2004**, de 30 de gener, desenvolupa reglamentàriament la CAE definida per l'art. 24 de l'LPRL. Aquest RD estableix les obligacions de les empreses en matèria de CAE i suposa el marc normatiu de referència a l'hora d'aplicar la CAE en les situacions de concurrència d'activitats realitzades per diferents empreses.

L'objectiu fonamental d'aquest RD 171/2004 és reduir l'accidentalitat laboral i millorar la seguretat i la salut laboral dels treballadors que desenvolupen la seva feina en situacions de concurrència empresarial.

El marc normatiu aplicable a la CAE queda completat amb **altres disposicions normatives**, en les quals trobarem obligacions empresarials específiques que també són exigibles per a la CAE:

- El RD 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció.
- La Llei 32/2006, de 18 d'octubre, i el RD 09/2007, de 24 d'agost, que regulen la subcontractació en el sector de la construcció.
- La Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.
- El RD 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en l'àmbit de les empreses de treball temporal.
- El RD Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en el seu article 42, es refereix a la subcontractació d'obres i serveis.
- El RD 681/2003, de 12 de juny, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors exposats als riscos derivats d'atmosferes explosives, on al seu article 6 estableix l'obligació de recollir en el document de protecció contra explosions les mesures de coordinació aplicades.
- El RD 67/2010, de 29 de gener, d'adaptació de la legislació de PRL a l'Administració General de l'Estat, on en el seu article 9 fa extensiva als centres de treball de l'Administració General de l'Estat la normativa sobre la presència de recursos preventius i la CAE.

Anoteu que les obligacions establertes en CAE per la normativa s'interpreten sempre seguint el principi del dret conegut com a norma mínima, és a dir, estableixen uns drets mínims per a la prevenció i protecció dels treballadors. Així mateix, interpreteu qualsevol de les obligacions imposades a les empreses respecte de la CAE com a drets dels treballadors en situació de concurrència.

3.2.1 Objectius de la coordinació d'activitats empresarials

L'article 3 del RD 171/2004 estableix els objectius normatius de la CAE, però per a les empreses la CAE també suposa un ajut en l'assoliment d'altres objectius empresarials. Així, la CAE ha de garantir:

- Que les empreses concurrents apliquin adequadament els **principis generals de l'acció preventiva**.
- Que les empreses concurrents coneguin i sàpiguen aplicar els mètodes de treball utilitzats al centre de treball.
- El control de les interaccions i incompatibilitats entre les activitats concurrents que puguin afectar la seguretat i salut dels treballadors de forma greu o molt greu.
- Que les mesures preventives adoptades en el centre de treball siguin les apropiades per combatre els riscos presents.

Principis generals de l'acció preventiva (art. 15 de l'LPRL)

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es poden evitar.
- Combatre els riscos en el seu origen.
- Adaptar el treball a la persona, especialment pel que fa a la concepció dels llocs de treball i a l'elecció d'equips i de mètodes de treball, amb l'objectiu de reduir el treball monòton i repetitiu.
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir els elements perillosos per uns altres que tinguin poc o cap perill.
- Planificar la prevenció.
- Adoptar mesures que donin prioritat a la protecció col·lectiva respecte a la protecció individual.
- Facilitar les degudes instruccions als treballadors.

Finalment, a més dels anteriors objectius normatius, la CAE pot ajudar a assolir altres objectius empresarials:

- Millorar les condicions de seguretat i salut dels seus treballadors i reduir l'accidentalitat laboral.
- Millorar l'ambient de treball, la satisfacció i la motivació dels seus treballadors, comandaments i directius.
- Projectar una millor imatge d'empresa al seu entorn: clients, proveïdors, competidors, aliats...
- Evitar o reduir les responsabilitats administratives, civils i penals de l'activitat empresarial associades a la PRL.

- Disminuir o eliminar les despeses que els accidents laborals generen: danys materials, reparacions, aturades de la producció, malbaratament del temps...
- Augmentar la productivitat i els beneficis empresarials.

3.2.2 Situacions de concurrència d'activitats

Les obligacions de CAE de les empreses són diferents en funció del rol que ocupen, és a dir, en funció de si són l'empresa titular del centre de treball i/o l'empresa principal o una empresa contractada o subcontractada o un treballador autònom o una empresa de treball temporal. El RD 171/2004 determina tres possibles **situacions de concurrència d'activitats empresarials:**

- Situació 1: concurrència de treballadors de dues o més empreses en un mateix centre de treball.
- Situació 2: concurrència de treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball del qual és titular una empresa.
- Situació 3: concurrència de diverses empreses en un mateix centre de treball quan una d'elles actua com a empresa principal.

En el context de les situacions anteriors, es poden generar diferents casuístiques, com per exemple:

- Quan entre els treballadors concurrents hi ha treballadors autònoms que disposen de treballadors assalariats a càrrec seu.
- Quan es tracten d'activitats en les obres de construcció.
- Quan la concurrència de treballadors està generada per la cessió de treballadors per part d'empreses de treball temporal (ETT) a altres empreses.
- Quan en la situació de concurrència es puguin donar més d'una empresa principal.
- Quan l'empresa titular del centre de treball no té el rol d'empresa principal.
- Quan l'empresa titular del centre de treball no disposa de treballadors propis en la situació de concurrència.

Situació 1: concurrència de treballadors de dues o més empreses en un mateix centre de treball sense existir una empresa titular o una empresa principal (capítol II del RD 171/2004)

El capítol II del RD 171/2004 desenvolupa l'apartat 1 de l'article 24 de l'LPRL en els supòsits on les empreses concurrents només comparteixen un espai de treball, sense existir necessàriament cap tipus de relació contractual o jurídica entre si.

Exemple de simple concurrència en un centre de treball

En un centre comercial podem trobar empreses que lloguen espais per instal·lar-hi el seu negoci. Les diferents empreses llogateres comparteixen el centre de treball, però entre elles no s'estableix cap relació jurídica.

La informació sobre els **riscos específics** que cadascuna de les empreses ha d'intercanviar amb les altres concurrents són només aquells que puguin afectar els treballadors de les altres empreses i, especialment, si la situació de concurrència pot alterar o agreujar els riscos de les activitats de les altres empreses. Trobareu lògic que en aquests darrers casos l'avaluació dels riscos, l'anàlisi de la situació i l'adopció de mesures preventives es realitzi conjuntament entre les empreses concurrents.

Les empreses concurrents, independentment de la titularitat del centre de treball, tenen l'obligació de **cooperar** en l'aplicació de la normativa de PRL. Aquesta obligació es concreta en l'obligació d'**informar**-se mútuament sobre els riscos específics de cada activitat, els accidents de treball i les situacions d'emergència que es puguin associar a la situació de concurrència empresarial.

Els continguts de la informació sobre els riscos específics ha de ser la suficient i la convenient per garantir l'eficàcia en la protecció de la seguretat i salut dels treballadors concurrents. Per tant, s'ha d'evitar que l'intercanvi d'informació entre les empreses tingui com a finalitat el simple compliment formal de les obligacions d'informació per tal d'evitar possibles sancions.

Així, no resulta suficient el simple intercanvi de les respectives avaluacions de riscos de les empreses concurrents. S'ha de proporcionar la informació concreta dels riscos específics que es troben als manuals de prevenció, als procediments, a les instruccions de treball o a les normes de seguretat. En definitiva, la informació a intercanviar ha de ser gairebé la mateixa que proporciona cadascuna de les empreses als seus propis treballadors.

En una situació de concurrència, cadascuna de les empreses està obligada a informar les altres dels **accidents de treball** ocorreguts en el centre de treball com a conseqüència de la concurrència d'activitats. Observeu que s'han de tractar separatament els accidents de treball produïts per la interacció d'activitats de la resta d'accidents que puguin ocórrer en el centre de treball.

Finalment, les empreses concurrents tenen l'obligació d'informar-se mútuament i de forma immediata de les **situacions d'emergència** per a la seguretat i salut de qualsevol dels treballadors del centre de treball, independentment de l'empresa amb la qual mantinguin la relació contractual.

Exemples de quan s'han d'intercanviar informació les empreses concurrents

Podem establir els següents moments en els quals es genera l'obligació d'informar-se mútuament les empreses:

- Abans d'iniciar les activitats en el centre de treball on es doni la concurrència.
- Quan es modifiquin o es posin en marxa activitats, procediments, materials, equips, etc., sempre que alteren significativament la CAE o la PRL en el centre de treball.

Vegeu el model de registre de la informació específica en la secció "Annexos" del web del mòdul.

Vegeu el model de comunicació d'accident de treball a les empreses concurrents en la secció "Annexos" del web del mòdul.

- Immediatament quan es produeixi una emergència.
- Quan es produeixi un accident de treball associat a la concurrència.
- Quan s'actualitzi la documentació que les empreses han d'aportar a la CAE per donar compliment a la seva obligació de cooperar i informar.

Riscos greus o molt greus

Els referits a l'annex I del RD 39/1997 del RSP i tots aquells que així siguin considerats en l'avaluació de riscos.

Respecte a la forma de fer l'intercanvi d'informació, sempre resulta recomanable que en temes de PRL es faci per **escrit**, per tal que la informació quedi documentada. La normativa obliga a fer-ho per escrit quan la informació estigui referida a riscos greus o molt greus.

Recordeu que, en molts aspectes de la PRL, s'ha de deixar constància de les accions realitzades per tal d'evidenciar el compliment de les obligacions que la normativa en PRL imposa.

Una vegada s'han intercanviat la informació, cadascuna de les empreses concurrents té l'obligació de tenir-la present a l'hora de realitzar o revisar l'avaluació de riscos i la planificació preventiva de les activitats a desenvolupar en el centre de treball on coincidirà amb altres empreses.

Igualment, la informació intercanviada es té en compte a l'hora d'establir els mitjans de coordinació entre les empreses concurrents.

Finalment, cadascuna de les empreses té en compte la informació facilitada per la resta d'empreses a l'hora d'informar els seus propis treballadors dels riscos als quals està exposat i de les mesures preventives i de seguretat que ha d'adoptar. Les empreses també estan obligades a informar els seus treballadors dels mitjans de coordinació de la prevenció establerts en el centre de treball on vulguin desenvolupar les seves activitats.

Vegeu el model de registre de la informació facilitada als treballadors sobre un centre de treball en la secció "Annexos" del web del mòdul.

Situació 2: concurrència de treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball del qual és titular una empresa (capítol III del RD 171/2004)

El capítol III del RD 171/2004 desenvolupa l'apartat 2 de l'article 24 de l'LPRL en els supòsits en què, entre les empreses concurrents, hi ha una empresa que és la titular del centre de treball on es produeix la concurrència d'activitats. L'empresa titular del centre contracta a altres empreses la realització d'**activitats diferents** de les que ella realitza, és a dir, activitats que no li són pròpies.

Activitats diferents

En general, són aquelles activitats complementàries al cicle productiu o d'explotació d'una empresa, és a dir, aquelles que no formen part de l'objecte de la seva activitat.

Exemple de concurrència on una empresa és la titular del centre de treball

Un centre educatiu contracta molts serveis que no són l'objecte de la seva activitat, és a dir, no corresponen a un servei d'ensenyament i aprenentatge. Ara bé, entenem que per dur a terme el seu servei de forma adequada, necessita contractar a altres empreses activitats com el servei de neteja. Penseu que un mateix moment, en les instal·lacions d'un centre educatiu poden arribar a coincidir docents, personal de l'empresa de neteja, un treballador autònom realitzant tasques de manteniment ...

En aquest supòsit trobarem **obligacions diferenciades** entre l'empresa titular i les empreses que només són concurrents. Les obligacions de CAE de les empreses titulars són diferents en funció de si tenen o no treballadors propis en

situació de concurrència. En el cas de tenir treballadors, les seves obligacions i responsabilitats són més exigents.

Si l'**empresa titular** del centre de treball **té treballadors** propis realitzant activitats en el centre de treball està actuant com a **empresa concurrent** i, com a tal, li correspon complir amb les obligacions indicades en el supòsit 1 anterior. A més a més, com a empresa titular del centre de treball, assumeix altres obligacions d'**informació i instrucció**. En aquest sentit, l'empresa titular està obligada a:

- Informar la resta d'empreses concurrents dels riscos propis del centre de treball que els puguin afectar en les seves activitats i de les mesures de prevenció corresponents.
- A partir de tota la informació que les altres empreses concurrents li facilitin, està obligada a instruir-les sobre tots els riscos presents en el centre, tant dels propis del centre de treball com dels específics de cada empresa concurrent, amb la finalitat de prevenir-los.
- Igualment, està obligada a informar i a donar instruccions a les empreses concurrents sobre les mesures que cal aplicar en cas d'emergència.
- Respecte a les informacions i instruccions anteriors, l'empresa titular està obligada a proporcionar-les abans d'iniciar-se l'activitat i, sistemàticament, quan es produeixin canvis significatius en els riscos propis del centre o en els específics de qualsevol de les empreses concurrents. Les informacions i instruccions s'han de fer arribar per escrit quan es tracti de riscos greus o molt greus.

Per la seva condició de titular del centre de treball, li correspon a l'empresa titular prendre la iniciativa a l'hora d'establir, juntament amb les altres empreses concurrents, els **mitjans de coordinació de la prevenció** adequats.

En el cas de l'**empresa titular** d'un centre de treball, però que **no disposa de treballadors propis en el centre**, desapareixen les obligacions de donar instruccions a les altres empreses.

Les empreses i els treballadors autònoms que actuen com a simples **empreses concurrents** desenvolupant activitats en un centre de treball on hi ha una empresa titular tenen les següents obligacions respecte a la CAE:

- Informar de forma detallada a l'empresa titular dels riscos específics de les activitats que desenvoluparà al centre de treball. Obligació a complir abans d'iniciar les activitats.
- Informar de forma sistemàtica l'empresa titular dels canvis significatius quant als riscos laborals de les seves activitats en el centre de treball.
- Informar l'empresa titular dels accidents de treball dels seus treballadors associats a la situació de concurrència.

Obligacions de les empreses concurrents

Recordeu que les obligacions de les empreses concurrents són, fonamentalment, cooperar en la CAE, informar les altres empreses dels seus riscos, dels accidents de treball i de les situacions d'emergència i informar els seus propis treballadors.

Observeu que el model de registre de la informació facilitada als treballadors sobre un centre de treball (Annexos) també es pot utilitzar per registrar la informació i les instruccions que ha de facilitar l'empresa titular a les altres empreses concurrents.

- Comunicar de forma immediata a l'empresa titular de les situacions d'emergència.
- Prendre en consideració la informació i les instruccions rebudes per part de l'empresa titular a l'hora d'elaborar o revisar l'avaluació de riscos i la planificació preventiva. Obligació de complir abans d'iniciar les activitats.
- Complir amb les instruccions facilitades per l'empresa titular.
- Comunicar als seus treballadors, prèviament a l'inici de les activitats, les informacions i instruccions rebudes per part de l'empresa titular.
- Establir, juntament amb les altres empreses concurrents, els mitjans de coordinació per a la prevenció i informar els seus treballadors dels mitjans de coordinació establerts.

En resum, les obligacions en CAE de les **empreses titulars** del centre de treball consisteixen a: cooperar, informar i instruir. En el cas dels autònoms, de les empreses que només actuen com a concurrents i dels titulars d'un centre de treball que no disposen de treballadors propis en situació de concurrència, les seves obligacions consisteixen només a cooperar i informar.

Situació 3: concurrència de diverses empreses en un mateix centre de treball quan una d'elles actua com a empresa principal (capítol IV del RD 171/2004)

Activitats pròpies

Són aquelles necessàries per completar el cicle productiu o d'explotació d'una empresa, és a dir, les que formen part de l'objecte de l'activitat de l'empresa.

El capítol IV del RD 171/2004 desenvolupa l'apartat 3 de l'article 24 de la LPRL, en els supòsits on, entre les empreses concurrents, trobem una empresa que contracta o subcontracta amb altres empreses la realització d'**activitats pròpies** del seu cicle productiu o d'explotació.

Exemple de contracta o subcontracta d'activitats pròpies.

Una empresa constructora que realitza l'ampliació d'una via de circulació subcontracta l'asfaltat de la via a una altra empresa.

Observeu que si la constructora no realitza l'asfaltat de la via, una altra empresa ho hauria de fer per poder completar l'obra. Aquesta és la clau per diferenciar les activitats que són pròpies d'una empresa de les que són complementàries.

En l'àmbit de la CAE, observeu que la figura de l'empresa principal també té els rols d'empresa concurrent i d'empresa titular del centre de treball. Per tant, l'empresa principal assumeix les obligacions indicades en els supòsits 1 i 2 anteriors per l'empresa concurrent i per l'empresa titular del centre, respectivament.

Per la seva condició d'empresa principal, a les obligacions de cooperar, informar i instruir cal afegir-hi les **obligacions de vigilar**.

A banda de cooperar, informar i instruir, l'empresa principal haurà de **vigilar i assegurar-se** que les mesures acordades es porten a terme; així, haurà de:

- Vigilar que les empreses i treballadors autònoms amb els quals contracta o subcontracta activitats que li són pròpies i han de realitzar en el centre de treball del qual és titular compleixen amb tota la normativa de PRL que els sigui aplicable.
- Comprovar que s'han establert els mitjans de coordinació preventiva necessaris entre les contractistes i subcontractistes concurrents.
- Exigir a contractistes i subcontractistes evidències documentals d'haver realitzat l'avaluació de riscos i la planificació preventiva de les activitats objecte de la contracta o subcontracta. Obligació que ha de complir abans d'iniciar-se les activitats.
- Exigir a contractistes i subcontractistes, abans d'iniciar les activitats i per escrit, que acreditin el compliment dels seus deures d'informació i formació als treballadors que executaran les activitats contractades.

Les evidències i acreditacions a les quals es fa referència anteriorment, consisteixen, habitualment, en una **declaració responsable** per part de l'empresa contractista o subcontractista.

Vegeu el model de declaració responsable en la secció "Annexos" del web del mòdul.

Pel que fa a les **empreses contractistes i subcontractistes**, aquestes tenen les següents obligacions quant a CAE:

- Facilitar a l'empresa principal tot allò que aquesta li pugui exigir en el compliment de les seves obligacions com a empresa principal.
- Donar compliment a les obligacions establertes en el supòsit 1 per a les empreses concurrents, sempre que existeixi concurrència dels seus treballadors en el centre de treball, ja que s'ha de considerar la possibilitat que les activitats objecte de la contracta o subcontracta no es realitzin en el centre de treball de l'empresa principal.

Ara bé, es poden donar algunes situacions en l'organització de la producció que provoquen que les obligacions de vigilància exigibles a les empreses principals passin a ser obligacions de les empreses contractistes o subcontractistes.

Aquesta situació es pot donar quan no coincideixen la figura de l'empresa titular del centre de treball i de l'empresa principal. Això passa quan l'empresa titular d'un centre de treball contracta activitats complementàries a la seva activitat i, al seu torn, l'empresa contractista subcontracta amb terceres empreses una part d'aquestes activitats. Així, la primera empresa ocupa el rol d'empresa titular del centre de treball i la primera contractista ocupa el rol d'empresa principal, ja que la part de les obres o serveis que subcontracta sí que són de la seva pròpia activitat.

Exemple de contractista amb rol d'empresa principal

Un club de futbol professional contracta el servei de seguretat a una empresa especialitzada i, aquesta última, els dies de partits declarats d'alt risc, subcontracta part del servei de seguretat a una altra empresa, amb la finalitat de disposar de reforços de personal. En aquest cas, el club de futbol ocupa el rol d'empresa titular i la primera empresa de seguretat ocupa el rol d'empresa principal respecte de la segona empresa de seguretat.

També es pot donar la situació de concurrència on simultàniament hi ha més d'una empresa principal. Això passa quan una empresa contracta diferents obres o serveis que no pertanyen a la seva pròpia activitat a més d'una empresa contractista i aquestes, al seu torn, subcontracten amb altres empreses parts de les activitats que han contractat; així, cadascuna de les contractistes passaran a ser empreses principals respecte de les seves respectives empreses subcontractades.

Exemple de simultaneïtat de dues o mes empreses principals

Un club de futbol professional contracta el servei de seguretat i el servei de neteja a dues empreses diferents i aquestes, al seu torn, subcontracten part de la seva activitat a altres empreses. En aquest cas, el club de futbol ocupa el rol d'empresa titular i les empreses de seguretat i neteja ocupen les dues el rol d'empreses principals.

En resum, les obligacions en CAE de les **empreses principals** consisteixen a: cooperar, informar, instruir i vigilar.

3.2.3 Altres supòsits particulars de CAE: els treballadors autònoms i els cedits per ETT

Podem trobar moltes situacions particulars de CAE, però per la importància que tenen en els sistemes organitzatius actuals i la quantitat de treballadors que afecten mereixen un apartat propi les situacions de concurrència amb presència de **treballadors autònoms** i amb presència de **treballadors cedits** per empreses de treball temporal (ETT).

ETT

Empreses que tenen com a activitat contractar treballadors amb la finalitat de posar-los temporalment a disposició d'altres empreses, anomenades empreses usuàries.

Normativa de CAE associada als autònoms

RD 171/2004 de CAE (art. 4.2 i 9.4), Llei 31/1995 de PRL (art. 24.5), Llei 20/2007 de l'Estatut del treballador autònom (art. 4.3.e, 5.b, 8.3, 8.4 i 8.5) i RD 1627/1997 d'obres en la construcció (l'art. 12.1.d).

Treballadors autònoms en concurrència

Tot i que no existeix una normativa específica que reguli les situacions de treballadors autònoms en concurrència, podem trobar obligacions i drets dels treballadors autònoms relacionats amb la CAE disgregats en diferents articles de la normativa. En aquest sentit, les obligacions en matèria de CAE del treballador autònom són diferents en funció de si aquest té o no té treballadors assalariats a càrrec seu en situació de concurrència.

En el cas de tenir treballadors assalariats en situació de concurrència, el treballador autònom es considera com una empresa més a efectes dels seus drets i deures en matèria de CAE. Així, li és d'aplicació tot el que s'ha indicat en els supòsits 1, 2 o 3 de concurrència d'activitats empresarials, segons el rol que ocupi el treballador autònom en cadascun dels supòsits.

En el cas de no tenir treballadors assalariats al seu càrrec, les **obligacions i els drets** dels treballadors autònoms són:

- Dret a rebre la informació sobre els riscos específics de la resta d'empreses i autònoms concurrents que li puguin afectar.

- Obligació d'informar la resta de concurrents sobre els riscos específics de les seves activitats, els accidents de treball associats a la concurrència i les situacions d'emergència que puguin afectar altres treballadors concurrents.
- Dret a rebre informació i instruccions de l'empresa titular i/o principal, incloent-hi la necessària per utilitzar i manipular amb seguretat maquinària, equips, productes...
- Obligació de tenir present les informacions i de complir amb les instruccions rebudes.
- Obligació de cooperar amb la resta de concurrents en el compliment de la normativa de PRL i d'adoptar els mitjans de coordinació preventiva necessaris.

Concurrència amb presència de treballadors cedits per ETT

En l'organització de la producció és molt habitual que les empreses utilitzin **treballadors cedits temporalment per ETT**. Si bé és cert que aquest sistema de contractació proporciona flexibilitat al sistema productiu, també és cert que els índexs de sinistralitat laboral entre els treballadors cedits és superior a la dels treballadors directament contractats per les empreses usuàries. La manca d'experiència o l'escàs coneixement de les feines a realitzar suposen un major risc laboral per als treballadors cedits.

Observeu que la situació de concurrència de persones treballadores cedides per ETT i persones treballadores pròpies de l'empresa usuària té com la principal singularitat que els treballadors cedits per les ETT no estan sota l'ordre i direcció de l'empresa que les contracta (l'ETT), si més no de l'empresa usuària, fet que no es produeix en cap altre cas de concurrència.

Segons l'art. 1 del RD 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball dels treballadors en l'àmbit de les ETT, s'ha de garantir per als treballadors cedits per part d'ETT un mateix nivell de protecció quant a PRL que per a la resta de treballadors de l'empresa usuària en la qual presten els seus serveis.

Observeu que s'utilitza el verb **garantir**, és a dir, assegurar. Per assegurar aquest mateix nivell de protecció, la normativa imposa una sèrie d'obligacions tant a les empreses usuàries com a les ETT. En aquest sentit, les ETT i les empreses usuàries comparteixen les obligacions empresarials en matèria de PRL.

Per una altra, en els tres supòsits de CAE als quals es refereix l'art. 24 de la LPRL cal tenir en compte la incorporació de treballadors cedits per ETT a qualsevol de les empreses concurrents.

Així, quan hi ha presència de persones treballadores cedides per ETT, les empreses usuàries han de tenir en compte les necessitats de coordinació amb les mateixes ETT i amb les altres empreses concurrents que presentin treballadors cedits per ETT.

Obligacions en matèria de CAE

Totes les informacions que estan obligades a intercanviar les ETT i les empreses usuàries estan imposades per l'art. 28.5 de la LPRL, desenvolupat pel RD 216/1999, i les podem associar directament com a obligacions en matèria de CAE.

Exemple de necessitats de CAE amb presència de treballadors cedits per ETT

Una empresa que ocupa el rol d'empresa principal contracta una part de la seva pròpia activitat a una altra empresa. Si l'empresa principal i la contractista compten amb treballadors cedits per diferents ETT, l'empresa principal té l'obligació de realitzar la CAE amb l'ETT que directament li ha cedit treballadors i amb l'ETT que ha cedit treballadors a l'empresa contractista.

L'empresa usuària és la responsable de les condicions d'execució del treball i, per tant, és responsable de la prevenció i protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

En temes de CAE, l'empresa usuària actuarà respecte de les persones treballadores cedides per les ETT com si fossin persones treballadores pròpies; és a dir, les seves obligacions quant a CAE són les corresponents al rol que ocupi: empresa concurrent, empresa titular o empresa principal.

Prèviament a la incorporació dels treballadors cedits, l'empresa usuària està obligada a:

- Rebutjar l'ocupació mitjançant treballadors cedits per ETT de llocs de treball considerats d'especial perillositat.
- Realitzar o revisar l'avaluació de riscos i informar-ne dels resultats a l'ETT.
- Informar l'ETT sobre els riscos generals del centre de treball i els específics del lloc de treball a cobrir, incloent-hi els derivats de la concurrència d'activitats en un mateix centre de treball, les mesures de prevenció adoptades i els equips de protecció posats a disposició.
- Informar l'ETT de les característiques del lloc de treball a cobrir i de les aptituds, capacitats, qualificacions i formació necessàries de què ha de disposar el treballador cedit.
- Informar l'ETT de les mesures de vigilància de la salut necessàries en funció del lloc a cobrir, indicant si tenen o no el caràcter d'obligatòries per al treballador i la seva periodicitat.
- Incorporar al contracte de cessió totes les informacions anteriors.
- Obtenir de l'ETT la informació necessària per assegurar-se que el treballador cedit ha rebut tota la informació i formació preventiva necessària i presenta un estat de salut adequat.
- Informar els representants dels treballadors i els delegats de prevenció de la futura incorporació de treballadors cedits per l'ETT.
- Informar el treballador cedit sobre les activitats a realitzar, els riscos generals del centre de treball i els específics del lloc que ocuparà, incloent-hi els derivats de la concurrència d'activitats, les mesures de protecció a adoptar i les mesures d'actuació davant situacions d'emergència.

Una vegada s'ha incorporat el treballador cedit, l'empresa usuària està obligada a:

- Informar l'ETT dels resultats de les avaluacions periòdiques de riscos que afecten el treballador cedit.
- Comptabilitzar els treballadors cedits per l'ETT a l'hora d'establir els mitjans de prevenció, els recursos preventius i la modalitat d'organització preventiva.
- Tenir presents els treballadors cedits per l'ETT a l'hora d'elegir i establir els mitjans de CAE necessaris i més adequats.
- Informar l'ETT i els treballadors cedits dels mitjans de coordinació establerts i de la persona designada com a coordinadora d'activitats preventives, si s'ha designat.
- Informar immediatament l'ETT de tot accident de treball patit per treballadors cedits. Si és el cas, realitzar juntament amb l'ETT la investigació de l'accident de treball.

Les **empreses de treball temporal (ETT)** tenen bàsicament obligacions lligades a la formació i a la informació sobre riscos i obligacions associades a la selecció adequada de la persona treballadora que posa a disposició d'una altra empresa. Aquestes obligacions tenen una vital importància per a la correcta aplicació de la CAE.

Prèviament a la incorporació de les persones treballadores cedides, l'ETT està obligada a:

- Rebutjar la cessió de persones treballadores per a llocs de treball d'especial perillositat (art. 8 RD 216/1999).
- Assignar només treballadors amb la formació adequada per al lloc de treball a cobrir.
- Comprovar que les persones cedides disposen de la formació teòrica i pràctica en PRL necessària per al lloc de treball a cobrir.
- Lliurar als treballadors cedits la informació proporcionada per l'empresa usuària i incorporar aquesta informació al contracte de treball.
- Informar per escrit a l'empresa usuària que les persones posades a la seva disposició han rebut la informació sobre els riscos, tenen la formació necessària i presenten un estat de salut adequat per al lloc de treball a cobrir.

Una vegada incorporades les persones treballadores, l'ETT està obligada a:

- Fer la vigilància periòdica de la salut dels treballadors cedits per tal de verificar que continuen essent adequats per al lloc de treball.
- Notificar a l'autoritat laboral els accidents de treball que puguin ocórrer durant la cessió i realitzar, juntament amb l'empresa usuària, la corresponent investigació de l'accident.

3.2.4 Mitjans de coordinació d'activitats empresarials

En les situacions de CAE en les quals hi ha una empresa titular o una empresa principal s'estableix com a obligació, prèvia a l'inici de les activitats, que les empreses concurrents estableixin els mitjans de coordinació per a la PRL necessaris i que aquests siguin comunicats a les persones treballadores en situació de concurrència.

Iniciativa de l'empresa titular

Recordeu que la iniciativa per establir els mitjans de coordinació correspon en primer lloc a l'empresa titular del centre de treball que presenti treballadors propis en concurrència i, si no és el cas, a l'empresa principal.

El més important és que els mitjans de coordinació establerts siguin eficaços per assolir una adequada CAE; per això, cal revisar-los periòdicament i, si escau, modificar-los. Els mitjans de coordinació poden ser de **diversos tipus**: mitjans materials, immaterials o humans. Els més habituals són:

- La informació i la comunicació, oral o escrita, intercanviada entre concurrents: comunicats, informes, processos, procediments, instruccions, normes de seguretat, protocols d'actuació...
- Les reunions entre representants de les empreses concurrents, per exemple, entre els seus delegats de prevenció. Resulten recomanables les reunions entre els comitès de seguretat i salut de les empreses, si els tenen constituïts, ja que hi estan representades totes les parts, treballadors i empresaris.
- Les persones designades com a coordinadores preventives o les assignades com a recurs preventiu.

Els **mitjans de coordinació** són qualsevol recurs per dur a terme la coordinació d'activitats empresarials (CAE). Es trien tenint en compte la perillositat de les activitats, el nombre de persones en situació de concurrència i el temps que roman la situació de concurrència.

L'**elecció** d'un mitjà de coordinació no n'exclou cap altre, tot el contrari: uns complementen els altres. Per exemple, dues empreses concurrents es poden intercanviar els seus plans d'emergència, però resulta més eficaç si es reuneixen els seus respectius comitès de seguretat i salut per tal d'analitzar la compatibilitat i l'harmonia dels seus respectius plans d'emergència.

Es considera que la CAE resulta **complexa** quan es donen dues o més de les següents condicions:

- Activitats perilloses. Quan alguna de les activitats que es desenvolupen en concurrència es considera perillosa per formar part del llistat de l'annex I del RD 39/1997, Reglament dels serveis de prevenció (RSP), o per presentar riscos especials per als treballadors presents.
- Dificultat de control. Quan resulta difícil controlar les interaccions d'activitats susceptibles de generar riscos greus o molt greus.
- Incompatibilitats. Quan resulta difícil evitar la coincidència d'activitats incompatibles entre elles a efectes de la PRL.

- **Complexitat.** Quan el nombre d'empreses concurrents, de persones treballadores afectades, el tipus d'activitats i/o les característiques del centre de treball provoquen que la tasca de la CAE sigui una tasca complexa.

Per la seva significativitat com a mitjans de coordinació, cal tenir més en compte dues figures:

- Les persones encarregades de la coordinació d'activitats preventives, en endavant, **encarregats coordinadors**.
- Les persones assignades com a recursos preventius per a determinades activitats especialment perilloses, en endavant, **recursos preventius**.

Encarregats coordinadors

El RD 171/2004 determina que el mitjà de CAE preferent, especialment si la CAE presenta dificultats, és la designació de persones com a **encarregades de la coordinació d'activitats preventives**.

La **designació** dels encarregats coordinadors correspon a l'empresa titular del centre de treball que compti amb persones treballadores pròpies al centre on es dona la concurrència. Poden ser encarregats coordinadors qualsevol dels següents:

- Persones treballadores de l'empresa titular o d'alguna de les empreses concurrents que siguin designades.
- Persones que formin part dels recursos preventius de qualsevol de les empreses concurrents i que estiguin presents en el centre de treball.
- Membres del servei de prevenció propi (SPP) o del servei de prevenció aliè (SPA) concertat per l'empresa titular del centre de treball o per alguna de les empreses concurrents.
- Persones treballadores de l'empresa titular o de qualsevol altra empresa concurrent que sense formar part del SPP ni ser persones designades comptin amb qualificacions, coneixements, experiències, etc., respecte a la perillositat de les activitats o al control de les seves incompatibilitats i/o interaccions.
- Responsables jeràrquics o personal tècnic de l'empresa titular que desenvolupen funcions en els processos productius que els capaciten per a la CAE.
- Persones treballadores d'empreses especialitzades en la CAE, tot i no ser empreses concurrents, que compten amb qualificacions, coneixements i/o experiències en CAE considerades complexes.

Disposar de formació en PRL

Els encarregats coordinadors han de disposar de la formació en PRL corresponent, com a mínim, a les funcions del nivell intermedi estipulat a l'art. 36 del RD 39/1997, RSP.

Les **funcions dels encarregats coordinadors** es basen en el fet de facilitar el compliment dels objectius de la CAE i en la canalització de la informació que s'han d'intercanviar mútuament les empreses concurrents.

Per desenvolupar adequadament les seves funcions, els encarregats coordinadors han de romandre en el centre de treball el temps necessari i han de tenir accés a qualsevol espai. Igualment, han d'estar facultades per poder accedir a tota la informació i documentació preventiva i per poder proposar a les empreses l'adopció de mesures preventives.

Així mateix, els treballadors en situació de concurrència tenen l'obligació de complir amb les instruccions en temes preventius que els proporcionin els encarregats coordinadors i estan obligats a col·laborar amb aquests per garantir unes condicions de treball segures. En aquest punt, entendreu que resulti totalment necessari que cadascuna de les empreses en concurrència facilitin als seus respectius treballadors la identificació de les persones designades com a encarregats coordinadors.

Finalment, quan en el centre de treball estiguin presents recursos preventius durant l'execució de certes activitats especialment perilloses, els encarregats coordinadors estan obligats a col·laborar amb els recursos preventius presents.

Consulteu a l'art. 22 bis del RD 39/1997 del RSP en quins moments resulta obligatòria la presència dels recursos preventius per a l'execució de certs treballs.

Recursos preventius

Els recursos preventius assumeixen **funcions de vigilància i control** sobre l'activitat empresarial, totes elles associades a la CAE:

- Vigilar el compliment de les activitats preventives previstes i controlar la correcta aplicació dels mètodes de treball durant el desenvolupament de les activitats per les quals s'ha reclamat la seva presència.
- Comprovar l'eficàcia de les mesures preventives i de seguretat previstes.
- Col·laborar amb altres recursos preventius que puguin estar presents i amb els encarregats coordinadors del centre de treball.
- Assumir les funcions pròpies dels encarregats coordinadors del centre de treball, sempre que la simultaneïtat de funcions sigui compatible i li permeti complir amb totes les funcions encomanades.

Respecte a l'última d'aquestes funcions, heu de tenir present que per actuar com a recurs preventiu, la Llei 31/1995 de PRL només exigeix una formació preventiva corresponent, com a mínim, a les funcions del nivell bàsic, mentre que per actuar com a encarregats coordinadors cal una formació preventiva corresponent, com a mínim, a les funcions del nivell intermedi.

3.3 Sistema de coordinació especial per al sector de la construcció. La subcontractació

El sector de la construcció presenta unes característiques particulars respecte a la CAE que el fan mereixedor d'un tractament diferenciat respecte a la resta de

supòsits o situacions de concurrència empresarial. Les principals **singularitats de la CAE** en el sector de la construcció són una normativa pròpia, una documentació específica i uns actors o intervinents propis o amb definicions pròpies per a les obres de la construcció.

La **normativa de referència** per a la CAE en les obres de la construcció és:

- El RD 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i de salut en les obres de la construcció.
- La disposició addicional primera del RD 171/2004, de 30 de gener, sobre l'aplicació de la CAE en les obres de la construcció.
- La disposició addicional catorzena de la Llei 31/1995 de PRL, sobre especificitats de la presència de recursos preventius en les obres de la construcció.
- La Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció, desenvolupada pel RD 1109/2007, de 24 d'agost.

Àmbit aplicació del RD 1627/1997

Treballs de construcció o enginyeria civil consistents en excavacions, moviments de terres, construccions, muntatge i desmuntatge de prefabricats, instal·lacions, condicionament, transformació, rehabilitació, reparació, desmantellament, enderroc, manteniment, conservació, treballs de pintura, neteja, sanejament, etc. En queden excloses les indústries extractives i de sondeig.

3.3.1 Conceptes previs

En aquest punt farem menció d'una sèrie d'**actors i documents** que només trobarem en les obres de la construcció. Per aquesta raó, caldrà que preu atenció al significat, les funcions i el paper que desenvolupen aquests. Els actors propis i únics de les obres de la construcció, i les seves funcions pertinents, són:

- **Promotora** de l'obra. És la persona, física o jurídica, per compte de la qual es realitza l'obra de la construcció.
- **Projectista** de l'obra. Per encàrrec de la promotora, és la persona, física o jurídica, que realitza el total o una part de l'obra.
- Persona **coordinadora de seguretat i salut del projecte d'obra**. Per designació de la promotora, és la persona física que durant la fase de projecte d'obra, és a dir, abans que comenci l'execució de l'obra, s'ocupa que en el projecte s'apliquin els principis generals de la prevenció.
- **Direcció facultativa**. Una o més persones físiques designades per la promotora que tenen com a funció principal la direcció i el control de l'execució de l'obra.
- Persona **coordinadora de seguretat i salut de l'execució de l'obra**. Persona física designada per la promotora per ocupar-se de la coordinació, l'aprovació, la vigilància i l'adopció de mesures de seguretat durant l'execució de l'obra. La seva designació és obligatòria quan en la fase de projecte d'obra hi ha més d'un projectista o en la fase d'execució de l'obra intervenen més d'una empresa o autònom. En aquest darrer cas, la persona coordinadora queda integrada en la direcció facultativa de l'obra.

La direcció facultativa i les persones coordinadores de seguretat i salut han de ser persones amb una destacada competència tècnica quant a la seguretat en les obres de construcció.

Observeu que l'actor principal per a la CAE en les obres de la construcció és la persona **coordinadora de seguretat i salut de l'execució de l'obra**. Aquesta, a diferència de la persona encarregada de la coordinació d'activitats preventives regulada pel RD 171/2004, no realitza les funcions de mitja de coordinació per a les situacions de concurrència empresarial. Anoteu que no s'han de confondre aquests dos personatges associats a la CAE.

Per altra banda, en les obres de la construcció hi intervenen una sèrie de persones que tenen un **concepte diferent o matisat** respecte al que tenen en altres àmbits o sectors. Actors de les obres de la construcció amb un significat diferent són:

- **Contractista.** Persona, física o jurídica, que realitza per encàrrec de la promotora una part o la totalitat de l'execució de l'obra, segons el que vingui estipulat en el projecte d'obra. La relació jurídica entre contractista i promotora no és de tipus laboral. La persona contractista aporta a l'obra recursos humans i materials, propis o aliens.
- **Subcontractista.** Persona, física o jurídica, contractada per un contractista per a l'execució d'una part de l'obra, amb subjecció al projecte d'obra.
- **Treballador/a autònom/a.** Per a les obres de la construcció, és la persona que realitza de forma personal i directa parts de l'obra. La relació contractual la pot establir davant la promotora, els contractistes o els subcontractistes, però en cap cas es tractarà d'una relació contractual laboral. No pot actuar ni com a contractista o ni com a subcontractista.
- **Recurs preventiu.** Persones físiques designades per les contractistes i que disposen dels coneixements necessaris per garantir el control de l'execució de certes activitats de l'obra potencialment perilloses o de risc.

La **documentació** bàsica de les obres de la construcció **utilitzada per implementar la CAE**:

- **Projecte d'obra.** Document que conté el procés d'execució i el disseny tècnic de l'obra abans d'iniciar-la. Inclou fonamentalment especificacions tècniques, terminis d'execució, objectius i pressupostos.
- **Estudi de seguretat i salut.** Document elaborat abans d'iniciar-se l'obra que conté la previsió dels riscos i de les corresponents mesures preventives i de protecció a seguir per a cadascuna de les activitats. Observeu que aquest document inclou la informació que la promotora ha de facilitar als contractistes per donar compliment a les obligacions sobre informació que els titulars del centre de treball han de facilitar a les empreses concurrents. Quan les obres són d'una dimensió reduïda quant a pressupost, mà d'obra o durada, el document s'anomena **estudi bàsic de seguretat i salut**.

- **Pla de seguretat i salut.** Document que conté les modificacions, concrecions, alternatives o complementacions que els contractistes volen introduir en l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut. El pla de seguretat i salut és el document clau per a la identificació i avaluació dels riscos de l'obra i per a la corresponent planificació preventiva. Sempre ha d'estar present en l'obra per tal de permetre la seva consulta en qualsevol moment. Tot i que la seva elaboració és prèvia al començament de l'obra, pot ser objecte de modificacions durant la seva execució.
- **Llibre d'incidències.** Es tracta d'un llibre amb format predeterminat en el qual qualsevol participant en l'obra pot fer anotacions sobre temes relacionats amb la seguretat i salut durant l'execució de l'obra.
- **Llibre de subcontractació.** Es tracta d'un llibre amb format predeterminat i degudament habilitat per l'autoritat laboral en el qual s'anoten de forma cronològica totes les subcontractes realitzades durant l'execució de l'obra. Inclou la identificació de la persona coordinadora de seguretat i salut de l'execució de l'obra i les instruccions d'aquesta respecte dels procediments de CAE establerts per a l'obra. El llibre de subcontractació sempre ha de romandre a l'obra.

Observeu que, en els anteriors documents, podem trobar les **obligacions** de cooperació, d'intercanvi d'informació i de control necessàries per a una adequada CAE entre les empreses concurrents en una obra de construcció.

3.3.2 Coordinació d'activitats empresarials en les obres de la construcció

La CAE entre empreses i/o autònoms que participin en una obra de construcció queda caracteritzada per les obligacions quant a intercanvi d'informació i funcions a desenvolupar de les diferents persones intervinents en les obres.

Observeu que aquestes obligacions varien depenent de si l'obra està **iniciada o no**. Així, distingirem entre les obligacions de CAE durant la fase de projecte d'obra i durant la seva execució.

Obligacions de CAE durant la fase de projecte d'obra

Obligacions associades a la CAE de la **promotora** durant la fase de projecte d'obra:

- Encarregar a projectistes la realització del projecte d'obra.
- Designar a la persona coordinadora de seguretat i salut mentre duri la fase de projecte d'obra. Només és obligatori si hi intervé més d'un projectista.
- Assegurar que el projecte d'obra inclou tots els aspectes de seguretat i salut.

- Encarregar l'elaboració de l'estudi o de l'estudi bàsic de seguretat i salut a persones tècnicament competents.

Obligacions associades a la CAE de la persona **projectista** durant la fase de projecte d'obra:

Consulteu a l'art. 15 de la Llei 31/1995 de PRL els principis generals de l'acció preventiva.

- Elaborar el projecte d'obra tenint presents els principis generals de l'acció preventiva, en concret, a l'hora de planificar els treballs a realitzar de forma simultània o consecutiva i de determinar la seva durada.
- Tenir present qualsevol estudi o estudi bàsic de seguretat i salut a l'hora d'elaborar el projecte d'obra.

Obligacions associades a la CAE de la persona **coordinadora de seguretat i salut** durant la fase de projecte d'obra:

- Elaborar, o vetllar per l'elaboració, de l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut.
- Aprovar el pla de seguretat i salut elaborat per l'empresa contractista de l'obra.
- Coordinar l'aplicació dels principis generals de prevenció a l'hora d'elaborar el projecte d'obra.

Obligacions associades a la CAE de les empreses **contractistes i subcontractistes** durant la fase de projecte d'obra:

- Elaborar el pla de seguretat i salut i incloure-hi les adaptacions dels seus procediments, amb la finalitat d'adaptar-los a les informacions facilitades per la promotora en l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut quant a riscos, mesures preventives i possibles situacions d'emergència.
- La contractista, lliurar a les empreses o autònoms vinculades amb ella la part del pla de seguretat i salut que els correspongui.
- La contractista, comunicar a l'autoritat laboral l'obertura del centre de treball i adjuntar-hi el pla de seguretat i salut.

Obligacions de CAE durant la fase d'execució de l'obra

Obligacions associades a la CAE de la **promotora** durant la fase d'execució de l'obra:

- Designar la persona que ocuparà el càrrec de coordinadora de seguretat i salut durant l'execució de l'obra. Només és obligatori quan intervinguin en l'execució de l'obra més d'una empresa o autònom.

- Designar la direcció facultativa de l'obra i integrar-hi la persona coordinadora de seguretat i salut de l'execució de l'obra.
- Informar, mitjançant l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut de l'obra, a les empreses i autònoms dels riscos específics de l'obra, de les mesures preventives adoptades i de les possibles situacions d'emergència.

Obligacions associades a la CAE de la persona **coordinadora de seguretat i salut** durant la fase d'execució de l'obra:

- Coordinar les activitats de l'obra amb la finalitat de garantir que totes les empreses i autònoms concurrents compleixin amb els principis generals de l'acció preventiva durant l'execució de les activitats de l'obra.
- Analitzar i, si escau, aprovar les modificacions del pla de seguretat i salut proposades pels contractistes.
- Coordinar la CAE i facilitar a les empreses concurrents uns mitjans de coordinació adequats per a l'intercanvi d'informació entre elles.
- Vigilar el compliment de la CAE i de la normativa de PRL per part de les empreses contractistes, subcontractistes i autònoms.
- Instruir a les empreses i altres persones concurrents sobre les mesures de prevenció i protecció a aplicar davant els riscos presents en l'obra.
- Prendre decisions, tècniques i organitzatives, a l'hora de planificar activitats de l'obra a executar de forma simultània o consecutiva i de determinar el temps d'execució d'aquestes, amb la finalitat d'aplicar els principis generals de prevenció i seguretat de forma coordinada.
- Coordinar les tasques de control previstes per a l'execució correcta dels mètodes de treball.
- Establir les mesures de control d'accés a les obres que evitin l'entrada de persones no autoritzades.
- Garantir que el llibre d'incidències roman sempre a l'obra i és accessible per a les persones autoritzades a fer-hi anotacions. Anotar al llibre d'incidències els incompliments en matèria de PRL i traslladar a les empreses i als representants legals dels treballadors les anotacions del llibre d'incidències que els afectin.
- Paralitzar els treballs o, fins i tot, l'obra completa quan detecti algun risc greu i imminent.
- Controlar i impedir que se sobrepassin els nivells màxims de subcontractació en l'obra.

Consulteu, a l'art. 10 del RD 1627/1997, el llistat d'activitats on la normativa exigeix que s'han de complir els principis generals de l'acció preventiva durant l'execució de les obres.

Observeu que la quantitat i la importància de les obligacions de la persona **coordinadora de seguretat i salut** la converteix en l'eix neuràlgic sobre la qual gira la CAE durant la fase d'execució de les obres de la construcció.

L'art. 4 de la Llei 32/2006 estableix els nivells màxims de subcontractació a les obres de construcció.

Obligacions associades a la CAE de la **direcció facultativa** de l'obra:

- Respectar els continguts de l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut a l'hora de dirigir l'execució de l'obra.
- Actuar coordinadament amb la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra.
- Assumir les funcions de la coordinadora de seguretat i salut quan aquesta figura no estigui designada. Observeu que entre aquestes funcions no estarà la CAE, ja que l'obligació de realitzar la CAE es genera només si hi ha concurrència de més d'una empresa o autònom i, en aquests supòsits, és obligatòria la designació de la persona coordinadora de seguretat i salut.

Obligacions associades a la CAE de les empreses **contractistes i subcontractistes** durant la fase d'execució de l'obra:

Consulteu les disposicions mínimes de seguretat i salut a aplicar en les obres previstes a l'annex IV del RD 1627/1997

- Complir amb la normativa de PRL i, particularment, amb les disposicions mínimes de seguretat i salut a aplicar en les obres.
- Cooperar en la CAE i contribuir a la seva eficàcia.
- L'empresa contractista, coordinar i supervisar les activitats de les empreses i autònoms subcontractades, especialment en aquelles activitats que generin riscos derivats de la concurrència.
- Abstenir-se de realitzar canvis en els procediments recollits al pla de seguretat i salut de l'obra, sense comptar prèviament amb l'aprovació de la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra. Aquesta obligació no significa que no puguin proposar canvis en el pla de seguretat i salut; tot el contrari, estan obligades a fer propostes de canvis si durant l'execució de l'obra observen que els riscos de les seves activitats no estan degudament controlats.
- Informar i instruir el personal sota el seu càrrec, incloent-hi els autònoms amb elles vinculades, sobre les mesures de seguretat i salut que cal adoptar en l'obra.
- Complir i fer complir a tot el personal sota el seu càrrec, o amb elles vinculades, el pla de seguretat i salut i les instruccions rebudes de la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra.
- Lliurar una còpia del pla de seguretat i salut als representants legals dels seus treballadors.
- L'empresa contractista, designar les persones que actuaran com a recursos preventius durant l'execució d'activitats especialment perilloses i assegurar la seva presència a l'obra.
- Complir amb els principis generals de l'acció preventiva.
- Complir amb els nivells màxims de subcontractació permesos per a les obres de construcció.

Obligacions associades a la CAE del **treballador autònom** durant la fase d'execució de l'obra:

- Complir amb el pla de seguretat i salut de l'obra i amb les instruccions que rebi per part de la persona coordinadora de seguretat i salut, de la direcció facultativa o de l'empresa contractista amb la qual estigui vinculat.
- Aplicar els principis generals de l'acció preventiva.
- Complir amb la normativa de PRL amb les obligacions de CAE i amb les disposicions mínimes de seguretat i salut que cal aplicar en les obres de construcció.

A més a més, si l'autònom **contracta persones** per compte aliè, és a dir, disposa de treballadors assalariats al seu càrrec, també quedarà obligat a:

- Informar i instruir el personal sota el seu càrrec sobre les mesures de seguretat i salut a adoptar en l'obra.
- Fer complir el pla de seguretat i salut i les instruccions de la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra a tot el personal sota el seu càrrec.

Obligacions associades a la CAE del **recurs preventiu** durant l'execució de l'obra:

- Coordinar, conjuntament amb la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra, certes activitats potencialment perilloses o de risc realitzades per empreses o autònoms concurrents. Garantir el control de l'execució d'aquestes activitats i instruir les persones treballadores per al correcte i immediat compliment de les mesures preventives.
- Informar les empreses concurrents dels incompliments dels treballadors que d'elles depenguin i comunicar-los qualsevol insuficiència o no-adequació de les mesures preventives a l'hora d'executar treballs potencialment perillosos o de risc.

De les obligacions assignades a cadascun dels intervinents en les obres de la construcció podreu deduir la **metodologia** particular que s'utilitza en aquest sector per dur a terme la CAE de forma eficaç.

3.3.3 Recurs preventiu en les obres de la construcció

La figura del recurs preventiu en les obres de la construcció presenta singularitats respecte a la figura del recurs preventiu recollida a l'art. 32 bis de la Llei 31/1995 de PRL que s'aplica a la resta de sectors. D'altra banda, l'article 22 bis del RD 39/1997, del reglament dels serveis de prevenció (RSP), indica de forma genèrica quins són els **supòsits o situacions** en les quals s'ha de requerir la presència de recursos preventius durant l'execució d'un treball:

En el punt "Recursos preventius" de l'apartat "Modalitats d'organització de la prevenció en l'empresa" de la unitat "Prevenció integrada a l'empresa" trobareu una àmplia explicació de la figura del recurs preventiu per a les activitats que no pertanyen a les obres de construcció.

- Quan ho requereixi la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan els riscos puguin agreujar-se o modificar-se per la concurrència d'activitats i calgui controlar la correcta aplicació dels mètodes de treball.
- Quan es realitzin treballs perillosos o amb riscos especials.

El **pla de seguretat i salut** de l'obra és el document on s'han d'indicar quins són els supòsits que faran necessària la presència dels recursos preventius en les obres de construcció. És l'instrument bàsic per a la identificació dels riscos en les obres de construcció i, consegüentment, on s'identificaran els treballs perillosos o amb riscos especials. Alhora, els **recursos preventius** en les obres de construcció vigilen el compliment de les normes preventives incloses en el pla de seguretat i salut de les obres i comproven la seva eficàcia.

A partir del contingut de l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut de l'obra, el pla de seguretat i salut de l'obra recollirà quines són les activitats de l'obra que generen riscos especialment greus o potencialment perillosos i que precisen que es garanteixi el control de la seva execució.

L'annex II del RD 1627/1997, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció, conté una relació no exhaustiva de treballs propis de les obres de construcció que presenten especial perillositat i gravetat. De forma genèrica, s'enumeren els treballs amb risc de quedar sepultat, d'enfonsament, de caigudes des d'alçada, d'exposició a agents químics o biològics, d'exposició a radiacions ionitzants o d'ofegament.

De forma particular, s'indiquen els treballs de l'obra consistents en l'excavació de túnels i pous, en el moviment de terres subterranis, en la immersió amb equips subaquàtics o en el muntatge i desmuntatge de prefabricats pesants, així com tots aquells treballs que es realitzin propers a línies d'alta tensió, en caixes d'aire comprimit o amb ús d'explosius.

Per una altra banda, penseu que en les obres de construcció, l'entorn en el qual es realitzen la majoria de les activitats, la perillositat dels treballs i la concurrència d'empreses, provoquen que la majoria dels treballs en alçada es valorin com d'especial gravetat i, per tant, que sigui necessària l'assignació de la presència de recursos preventius per a aquestes operacions en alçada.

Tot i que els treballs anteriors siguin objecte de subcontractació, la responsabilitat quant a l'assignació dels recursos preventius necessaris recau sempre sobre l'empresa contractista.

A més a més de la contractista, també queden **obligats a assignar la presència de recursos preventius** en certes activitats de les obres de construcció:

- Les empreses promotores que realitzen directament amb els seus mitjans i materials la totalitat o parts de l'obra, és a dir, si actuen com a promotores i contractistes a l'hora. Observeu que en aquest cas, si una empresa contracta part de l'obra amb una empresa promotora-contractista, no es

Sectors aliens a la construcció

En els sectors que no són de la construcció, l'obligació d'assignar la presència de recursos preventius recau sobre l'empresa o empreses que realitzen treballs perillosos o amb riscos especials o que generen que els riscos de les altres empreses concurrents es puguin agreujar o modificar, sense limitar-se l'obligació al contractista.

considerarà empresa contractista, si més no, subcontractista, corresponent així al promotor-contractista l'assignació dels recursos preventius per a les seves pròpies activitats i per a les de la subcontractista.

- Els treballadors autònoms que tinguin al seu càrrec a treballadors per compte aliè i que contracten directament amb empreses promotores.
- Les unions temporals d'empreses (UTE) que contracten amb la promotora i executin directament les obres.

En resum, en cap cas, l'assignació de la presència dels recursos preventius en les obres de construcció recau sobre les empreses contractistes. Observeu que aquesta norma és totalment lògica, ja que la normativa imposa a les empreses contractistes l'elaboració del pla de seguretat i salut, i no seria coherent deixar en mans de les empreses subcontractistes l'assignació dels recursos preventius, els quals tenen entre les seves funcions controlar el compliment de les mesures previstes en el pla de seguretat i salut i, si és el cas, introduir-hi modificacions.

Si bé per contracte l'empresa contractista pot exigir a l'empresa subcontractista que ha de disposar dels seus propis recursos preventius i assignar-los quan sigui necessari, en cap cas això suposaria la desaparició de l'obligació legal de l'empresa contractista de disposar dels seus propis recursos preventius. Observeu que, donat el cas, la ITSS exigirà el compliment de l'obligació d'assignar la presència de recursos preventius a l'empresa contractista, independentment del contracte mercantil particular que tinguin subscrit contractista i subcontractista.

La **designació dels recursos preventius** s'ha de realitzar per a cada treball concret per quan es determini la necessitat de la seva presència; és a dir, no es poden designar uns recursos preventius generals per a tota l'obra.

La formació mínima exigible en PRL a la persona designada com a recurs preventiu és la de **nivell bàsic de prevenció en la construcció**. Aquesta formació no és exactament la mateixa que la regulada per l'article 35 del RD 39/1997, RSP. En el sector de les obres de construcció, els continguts i la durada de la formació els determina el conveni en vigor del mateix sector de la construcció.

En tot cas, els recursos preventius designats per vigilar l'execució correcta d'una determinada activitat de l'obra han de disposar dels coneixements i de l'experiència adequats en relació amb l'activitat per a la qual es requereix la seva presència.

Per poder complir els seus deures de vigilància i instrucció resulta imprescindible que tots els treballadors de l'obra tinguin identificats els recursos preventius i reconeguin la seva autoritat.

Malgrat que el paper dels recursos preventius en la coordinació d'activitats d'especial perillositat és notòria, la seva presència ni modifica ni substitueix les obligacions en la CAE de la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra.

3.3.4 Llibre d'incidències de les obres de la construcció

El **llibre d'incidències de les obres de la construcció** està habilitat expressament per registrar les incidències de seguretat que es puguin produir durant el desenvolupament d'una obra de construcció. Cada obra disposarà del seu llibre d'incidències.

Per a les obres de les administracions públiques, el llibre d'incidències és aportat per l'oficina de supervisió de projectes o l'òrgan equivalent.

El llibre d'incidències resulta molt útil a l'hora de fer el seguiment i el control de l'eficàcia i vigència del pla de seguretat i salut de l'obra. El tècnic que elabora el pla de seguretat i salut de l'obra ha d'obtenir del **col·legi professional** al qual estigui col·legiat el llibre d'incidències de l'obra i fer-lo arribar a la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra o, si aquesta no ha estat designada, a la direcció facultativa de l'obra, els quals són responsables de la seva custòdia.

Queden **facultats per fer anotacions** en el llibre d'incidències: la direcció facultativa, les empreses contractistes, subcontractistes i autònoms que treballin a l'obra, els representants sindicals, els tècnics de l'autoritat laboral competents i qualsevol altra persona amb responsabilitats preventives en l'obra.

Quan en el llibre d'incidències es fa alguna anotació, la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra o, si aquesta no ha estat designada, la direcció facultativa, està obligada a comunicar-la a l'empresa contractista afectada. A més a més, si l'anotació suposa la paralització de l'obra per tractar-se d'un risc greu i imminent, disposa de 24 hores per fer arribar una còpia de la incidència a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Podeu veure els continguts del llibre d'incidències en l'obra de construcció en la secció "Annexos" del web del mòdul.

3.3.5 Sistema de subcontractació en el sector de la construcció

La subcontractació de parts o de la totalitat d'una obra de la construcció és un fet del tot habitual. De fet, la subcontractació es pot considerar com una forma organitzativa de l'execució de les obres. En molts dels casos, la subcontractació **suposa un empitjorament** general de les condicions laborals per a les persones treballadores i, particularment, de les seves condicions de treball associades a la seguretat i salut laboral.

La Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció (RSC) i el RD 1109/2007, de 24 d'agost, que la desenvolupa, posen **límits a la cadena de contractes** i subcontractes amb la finalitat de millorar les condicions laborals en el sector de la construcció.

Aquestes normatives s'apliquen a determinades activitats o treballs que es realitzin en les obres de la construcció, independentment de si l'empresa subcontractada pertany o no al sector de la construcció. És a dir, l'**àmbit d'aplicació** de les

anteriors normatives no és exclusivament per a les empreses del sector de la construcció, si més no per a qualsevol empresa que realitzi treballs en les obres de construcció.

El límit a la subcontractació en el sector de la construcció s'aplica als següents treballs: excavacions, moviment de terres, construcció, muntatge i desmuntatge de prefabricats pesants, condicionaments o instal·lacions, transformació, desmantellament, enderrocament, manteniment, sanejament, conservació, pintura i neteja.

Observeu que **queden excloses** de l'àmbit d'aplicació els treballs subcontractats consistents en subministraments de proveïdors i aquells treballs que no s'executin en la mateixa obra. Per exemple, no es considera subcontractació la fabricació de les portes a col·locar en l'obra quan aquestes són elaborades en les instal·lacions dels mateixos proveïdors.

Les empreses que vulguin ser contractades o subcontractades en les obres de la construcció s'han de registrar en el **Registre d'Empreses Acreditades (REA)**.

Correspon a cada empresa contractista i subcontractista comprovar que les empreses o autònoms amb els quals subcontractin compleixin amb el requisit de registre en el REA. L'art. 4 de la Llei 32/2006 RSC indica que per poder acreditar una empresa i registrar-la al REA han de complir els següents **requisits**:

- Disposar de recursos humans amb la formació de PRL necessària i d'una organització preventiva adequada.
- Disposar d'una organització productiva i aportar a l'obra mitjans materials i personals. Observeu que aquest requisit suposa l'exclusió del sistema de subcontractació a totes aquelles empreses que només actuen com a intermediàries o que només aporten materials o maquinària, sense aportar-hi mà d'obra.
- Exercir directament l'organització i el control dels treballs realitzats per les persones treballadores de l'obra que són al seu càrrec. Els autònoms han de treballar amb autonomia i responsabilitat pròpia, sense quedar sota l'ordre i direcció de l'empresa que els contracti. Observeu que aquest requisit exclou les empreses que només cedeixen treballadors/es, com és el cas de les ETT, i la contractació dels anomenats *falsos autònoms*, ja que aquests actuen sota l'ordre i direcció de l'empresa.

Per altra banda, l'article 5 de la Llei 32/2006 RSC estableix els **límits màxims de la cadena de contractes i subcontractes** en les obres de la construcció. La promotora de l'obra no té cap limitació a l'hora de contractar la realització de la totalitat o parts de l'obra amb empreses contractistes. Per contra, les empreses contractistes no poden subcontractar la totalitat dels seus treballs, ja que estarien actuant com a simples intermediàries, però sí que podrien subcontractar una part d'aquests treballs.

Possibles modalitats organitzatives de la prevenció

Assumpció personal de l'empresari/a, designació d'un o més treballadors/es, constitució d'un servei de prevenció propi i contractació d'un servei de prevenció aliè.

Com a norma general, només es poden encadenar un **màxim de tres nivells** de subcontractacions sobre una mateixa activitat o treball de la construcció.

El **nivells de subcontractació permesos** són tres:

1. Nivell: l'empresa contractista amb subcontractistes o autònoms.
2. Nivell: l'empresa subcontractista del primer nivell amb altres subcontractistes o autònoms. No tenen permès aquest segon nivell de subcontractació els autònoms del primer nivell ni les contractistes que al primer nivell només aportin mà d'obra (l'aportació d'eines manuals o màquines portàtils no suposa el compliment del requisit d'aportar mitjans materials).
3. Nivell: les subcontractistes del segon nivell amb altres subcontractistes.

Es pot **sobrepassar** el tercer nivell de subcontractació quan en qualsevol dels nivells de la cadena de subcontractes es doni alguna de les següents circumstàncies:

- Força major per mort de l'empresari, cessament de l'activitat, etc. En aquests casos, fins i tot els autònoms i les subcontractistes que aporten només mà d'obra poden subcontractar part de les obres que tinguin assignades.
- Complicacions tècniques durant l'execució de l'obra.
- Necessitat de major especialització en algunes de les activitats de l'obra.
- Casos fortuïts justificats.

Per poder sobrepassar el tercer nivell de subcontractació cal la prèvia **autorització** de la direcció facultativa de l'obra, el registre del fet al llibre de subcontractacions, la comunicació per part de la contractista del fet a la persona coordinadora de seguretat i salut de l'obra i als representants dels treballadors de les empreses per ell subcontractades i la justificació davant l'autoritat laboral.

Correspon a cada empresa contractista i subcontractista comprovar que no se sobrepassin els límits màxims de nivells de subcontractació. Observeu que els límits a la subcontractació en les obres de la construcció facilita la implementació d'una adequada CAE, ja que, sense aquests límits, trobarem en una mateixa obra concurrència d'un gran nombre d'empreses, fet que implica que la CAE suposi una tasca enormement difícil i de dubtosa eficàcia.

3.4 Documentació generada per a la coordinació d'activitats empresarials

La CAE genera un volum de documentació enorme, especialment pel que respecta a la informació que s'han d'intercanviar les empreses concurrents. Per tal que

la gestió d'aquesta documentació sigui al més àgil i fiable possible, podem proporcionar a les empreses tres consells fonamentals:

1. Intercanviar només la **informació i/o documentació rellevant**. Seleccionar i personalitzar la informació a lliurar segons el rol que s'ocupi en la concurrència i les necessitats de CAE específica de cada cas, evitant el simple intercanvi de papers.
2. Utilitzar **programari informàtic** d'ajut a la gestió de la CAE. L'oferta actual d'aquests tipus de programes informàtics és nombrosa i suficientment útil, especialment si l'empresa treballa habitualment en situacions de concurrència.
3. Elaborar **procediments** de gestió documental específics per a la CAE. Els procediments són una eina excel·lent per evitar errors i agilitzar la gestió.

Els continguts mínims d'un **procediment de gestió documental de la CAE** són:

- El llistat de documents que es genera en cada supòsit de concurrència.
- El llistat de registres que es generen i que evidencien el compliment de les obligacions en CAE.
- La ubicació i/o arxiu, físic o digital, de la documentació i dels registres de la CAE.
- El sistema de control documental que asseguri que la documentació i la informació està vigent.
- El sistema de distribució documental que asseguri que la documentació i/o la informació en ella continguda arriba a les parts interessades o destinatàries.

Podeu consultar l'apartat "Elaboració de procediments preventius" de la unitat "Estructura empresarial" d'aquest mateix mòdul.

3.4.1 Documentació d'empresa exigible a les empreses concurrents

La següent documentació és exigible a qualsevol tipus d'empresa **subcontractada**, incloent-hi els treballadors **autònoms**:

- Avaluació de riscos.
- Planificació de l'activitat preventiva.
- Pla de prevenció.
- Contracte amb la mútua d'accidents de treball i malalties professionals.
- Certificat d'haver contractat una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil i una pòlissa d'assegurança d'accidents, i justificant del seu pagament.

- Certificat d'estar al corrent amb l'Agència Tributària i amb la Seguretat Social.
- Codi d'identificació fiscal. En el cas dels autònoms, el número d'identificació fiscal.
- Contracte sobre protecció de dades de caràcter personal.
- Acta de coordinació empresarial.

La següent documentació és exigible a qualsevol tipus d'empresa subcontractada, **excepte als treballadors autònoms:**

- Certificat d'haver implantat una modalitat preventiva en l'empresa. En el cas d'haver contractat un servei de prevenció aliè (SPA), el certificat ha d'indicar les especialitats contractades i cal aportar el justificant de pagament al SPA.
- Relació de liquidació de cotitzacions (RLC) a la Seguretat Social i justificant del seu pagament.
- Escriptura de constitució de l'empresa i permís d'obertura de centre de treball.

A més dels documents esmentats anteriorment, per a les **obres de la construcció** cal afegir:

- Acta d'adhesió al pla de seguretat i salut.
- Inscripció en el Registre d'Empreses Acreditades (REA).

3.4.2 Documentació relativa a les persones treballadores en concurrència

La següent documentació sobre els treballadors és exigible a qualsevol tipus d'empresa **subcontractada**, incloent-hi els treballadors **autònoms:**

- Registre acreditatiu o certificats del lliurament dels equips de protecció individual (EPI).
- Certificats o acreditacions d'haver realitzat la formació general en PRL als treballadors i la formació específica de l'activitat concreta que desenvolupin (treballs en alçada, en plataformes, espais confinats, carretons elevadors, treballs elèctrics...).
- Registre acreditatiu del lliurament de la informació dels riscos als treballadors.
- DNI/NIE/passaport dels treballadors.

- Rebut del pagament de les quotes d'autònom, si fos el cas.
- Permís de conduir o de qualsevol altre tipus carnet específic que sigui necessari per a les activitats a desenvolupar, com per exemple per al maneig de grues, de carretons elevadors...
- Si és el cas, autorització per a l'ús de màquines.

La següent documentació sobre els treballadors és exigible a qualsevol tipus d'empresa subcontractada, **excepte als treballadors autònoms**:

- Certificats d'haver realitzat la vigilància de la salut o reconeixements mèdics als treballadors.
- Contractes laborals.
- Informe de treballadors en alta.
- Relació nominal de treballadors (RNT) o resolució sobre el reconeixement d'alta en la Seguretat Social (per als treballadors que no apareguin en la RNT)
- Certificat d'abonament d'havers o nòmines.
- Acta d'assignació de recurs preventiu.

A més a més, en el cas d'**obres de la construcció**, cal sol·licitar:

- El nivell de formació en PRL corresponent a la formació inicial o segon cicle (20 hores). Targeta professional de la construcció (TPC).
- Curs de nivell bàsic de prevenció en la construcció (60 hores) de les persones assignades com a recurs preventiu.

3.4.3 Documentació relativa a la maquinària

La següent documentació sobre maquinària és exigible a qualsevol tipus d'empresa **subcontractada**, incloent-hi els treballadors **autònoms**:

- Permís de circulació.
- Fitxa tècnica.
- Inspecció tècnica del vehicle (ITV).
- Targeta de transport.
- Assegurança obligatòria de vehicles i justificant de pagament.
- Revisions de manteniment periòdiques de la maquinària.

- Llibre de manteniment de la maquinària.
- Marcat CE o certificat d'adequació per a equips de treball.
- Manual d'ús de la maquinària.
- Justificant de la titularitat o lloguer de la maquinària.

Altres documents que també es poden arribar a exigir són:

- Fitxes de seguretat dels productes químics.
- Manuals d'usuari d'eines manuals per a la seva correcta utilització.

A més dels esmentats anteriorment, per a les **obres de la construcció** cal afegir:

- Manual d'usuari, certificat de muntatge i revisions periòdiques de les bastides.

3.4.4 Temps de custòdia dels documents

La legislació i jurisprudència existent sobre el temps de custòdia de la documentació estableix diferents períodes de temps en funció de la temàtica que reguli. De forma general, podem establir els següents terminis:

- **Documentació laboral** (contractes de treball, actes i diligències de la ITSS, contractes amb ETT...): mínim 3 anys.
- **Documentació en matèria de seguretat social** (documents de cotització RLC i RNT...): mínim 4 anys.

Els valors mínims anteriors estan estipulats per la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LLISOS); no obstant això, el Codi de comerç estableix un període mínim de 6 anys, i la Llei orgànica 7/2012, de transparència i lluita contra el frau fiscal, recomana guardar-les durant 10 anys.

- **Documentació en matèria de PRL** (documentació sobre informació i formació als treballadors, pla de prevenció, planificació de l'activitat preventiva, pla d'emergència...): mínim 5 anys.

3.5 Drets dels representants dels treballadors respecte a la CAE

La participació dels treballadors és una de les matèries més àmpliament desenvolupades per la Llei 31/95 de PRL, a la qual dedica tot el capítol V. El RD. 171/2004

que desenvolupa l'art. 24 de la LPRL en matèria de CAE, en els seus art. 15 i 16, concreta quines són les facultats i drets d'informació i consulta dels representants dels treballadors quan es troben en alguna situació de concurrència d'activitats.

Els delegats de prevenció o, si no n'hi ha, els representants dels treballadors tenen **dret a:**

- Ser informats quan l'empresa formi part d'un contracte de prestació d'obres o serveis.
- Ser consultats sobre l'organització del treball en concurrència.
- Realitzar reunions conjuntes amb els delegats de prevenció de les altres empreses concurrents per tal d'analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per les empreses concurrents. Aquestes reunions conjuntes també es poden realitzar entre els comitès de seguretat i salut de les empreses concurrents que els tinguin constituïts (empreses amb més de 50 treballadors).

Els delegats de prevenció o, si no n'hi ha, els representants dels treballadors estan **facultats** per:

- Acompanyar i fer observacions a la ITSS durant les seves visites, amb la finalitat de verificar el compliment normatiu en PRL relatiu a la CAE.
- Fer visites i accedir a qualsevol espai dels centres de treball i comunicar-se amb qualsevol representant dels treballadors concurrents, amb la finalitat de vigilar i controlar les condicions de treball derivades de la concurrència.
- Proposar a l'empresa l'adopció de mesures per a la CAE.
- Instar la persona coordinadora d'activitats preventives perquè proposi mesures preventives que puguin afectar els treballadors en concurrència.

3.6 Diligència d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)

Quan els funcionaris de la ITSS o els sotsinspectors laborals detectin incompliments normatius en matèria laboral o seguretat social, incloent-hi la que afecta la CAE, han de comunicar-ho a l'empresari mitjançant l'expedició de la corresponent **diligència**, en format paper o en format electrònic.

Es poden generar diferents còpies de la diligència, una còpia es lliura a l'empresa inspeccionada, una altra es lliura, si escau, als delegats de prevenció i, finalment, una còpia pot quedar en poder de la ITSS per ser arxivada. Cada exemplar de diligència lliurat a l'empresa ha de ser conservat i estar a la disposició de la ITSS durant un termini mínim de cinc anys.

L'Ordre ESS/1452/2016, de 10 de juny, regula el model de diligència d'actuació de la ITSS, en substitució del llibre de visites de la ITSS.

Si en la diligència s'inclou un **requeriment d'esmena** de deficiències, en la mateixa diligència es descriuen les anomalies detectades, s'indica el termini per a la seva esmena i es fa l'advertiment a l'empresa que, en cas de no esmenar els fets infractors, correspon l'aixecament d'una **acta d'infracció**.

Si en la diligència s'inclou la decisió de la ITSS de paraitzar o suspendre l'activitat de l'empresa (art. 44 de la Llei 31/1995, PRL), s'indiquen les dades suficients per identificar l'abast i les condicions de la paraització, així com el procediment per impugnar la decisió.