

## **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**

---

La Llei es completa amb els textos normatius següents:

- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, pel qual es creen els serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Ordre de 27 de juny de 1997, per la qual es desplega el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, en relació amb les condicions d'acreditació de les entitats especialitzades en serveis de prevenció.
- Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.



Col·lecció Quaderns de Legislació, 12

# **LLEI 31/1995, DE 8 DE NOVEMBRE, DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

seguida del Reial decret 39/1997,  
de 17 de gener,  
del Decret 312/1998, d'1 de desembre,  
de l'Ordre de 27 de juny de 1997  
i del Pacte sobre drets de participació  
dels empleats públics en matèria de prevenció  
de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració  
de la Generalitat de Catalunya

2a edició actualitzada

Barcelona, 2001



Generalitat de Catalunya  
**Escola d'Administració Pública  
de Catalunya**

**Espanya**

[Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Català]  
Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, seguida del  
Reial decret 39/1997, de 17 de gener, del Decret 312/1998, d'1 de desembre,  
de l'Ordre de 27 de juny de 1997 i del Pacte sobre drets de participació dels  
empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit  
de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. – 2a ed. actualitzada. –  
(Quaderns de legislació ; 12)

Índexs

ISBN 84-393-5455-X

I. Suevos, Emma, ed. II. Escola d'Administració Pública de Catalunya

III. Títol

1. Seguretat en el treball – Dret i legislació – Espanya
  2. Salut en el treball – Dret i legislació – Espanya
  3. Seguretat en el treball – Dret i legislació – Catalunya
  4. Salut en el treball – Dret i legislació – Catalunya
- 331.4(460)(094)
- 

© Generalitat de Catalunya  
Departament de Governació i Relacions Institucionals  
Escola d'Administració Pública de Catalunya

1a edició: maig 1998

2a edició: juny 2001, actualitzada a cura d'Emma Suevos

ISBN: 84-393-5455-X

Dipòsit legal: B-31251-2001

Assessorament lingüístic: Montserrat Benet

Producció: Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions

Impressió: Grinver, SA

# SUMARI

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

Índex sistemàtic 7

Text de la Llei i afectacions 11

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció modificat pel Reial decret 780/1998, de 30 d'abril

Índex sistemàtic 75

Text del Reial decret i afectacions 79

Decret 312/1998, d'1 de desembre, pel qual es creen els serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat

Índex sistemàtic 123

Text del Decret 125

Ordre de 27 de juny de 1997, per la qual es desplega el Reial decret 39/1997, de 17 de gener

Índex sistemàtic 131

Text de l'Ordre 133

Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Índex sistemàtic 153

Text del Pacte 155

**LLEI 31/1995,  
DE 8 DE NOVEMBRE,  
DE PREVENCIÓ  
DE RISCOS LABORALS**

# ÍNDEX SISTEMÀTIC

Exposició de motius

## Capítol I

*Objecte, àmbit d'aplicació i definicions*

Article 1. Normativa sobre prevenció de riscos laborals

Article 2. Objecte i caràcter de la norma

Article 3. Àmbit d'aplicació

Article 4. Definicions

## Capítol II

*Política en matèria de prevenció de riscos per protegir la seguretat i la salut en el treball*

Article 5. Objectius de la política

Article 6. Normes reglamentàries

Article 7. Actuacions de les administracions públiques competents en matèria laboral

Article 8. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball

Article 9. Inspecció de Treball i Seguretat Social

Article 10. Actuacions de les administracions públiques competents en matèria sanitària

Article 11. Coordinació administrativa

Article 12. Participació d'empresaris i de treballadors

Article 13. Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

## Capítol III

*Drets i obligacions*

Article 14. Dret a la protecció davant els riscos laborals

Article 15. Principis de l'acció preventiva

Article 16. Avaluació dels riscos

Article 17. Equips de treball i mitjans de protecció

Article 18. Informació, consulta i participació dels treballadors

Article 19. Formació dels treballadors

Article 20. Mesures d'emergència

Article 21. Risc greu i imminent

Article 22. Vigilància de la salut

Article 23. Documentació

Article 24. Coordinació d'activitats empresarials

Article 25. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos

- Article 26. Protecció de la maternitat
- Article 27. Protecció de menors
- Article 28. Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal
- Article 29. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

## **Capítol IV**

### *Serveis de prevenció*

- Article 30. Protecció i prevenció de riscos professionals
- Article 31. Serveis de prevenció
- Article 32. Actuació preventiva de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals

## **Capítol V**

### *Consulta i participació dels treballadors*

- Article 33. Consulta dels treballadors
- Article 34. Drets de participació i representació
- Article 35. Delegats de prevenció
- Article 36. Competències i facultats dels delegats de prevenció
- Article 37. Garanties i secret professional dels delegats de prevenció
- Article 38. Comitè de seguretat i salut
- Article 39. Competències i facultats del Comitè de seguretat i salut
- Article 40. Col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social

## **Capítol VI**

### *Obligacions dels fabricants, els importadors i els subministradors*

- Article 41. Obligacions dels fabricants, els importadors i els subministradors

## **Capítol VII**

### *Responsabilitat i sancions*

- Article 42. Responsabilitats i la seva compatibilitat
- Article 43. Requeriments de la Inspecció de Treball i Seguretat Social
- Article 44. Paralització de treballs
- Article 45. Infraccions administratives
- Article 46. Infraccions lleus
- Article 47. Infraccions greus
- Article 48. Infraccions molt greus
- Article 49. Sancions
- Article 50. Reincidència
- Article 51. Prescripció de les infraccions
- Article 52. Competències sancionadores

Article 53. Suspensió o tancament del centre de treball

Article 54. Limitacions a la facultat de contractar amb l'administració

### **Disposicions addicionals**

Primera. Definicions a l'efecte de la Seguretat Social

Segona. Reordenació orgànica

Tercera. Caràcter bàsic

Quarta. Designació de delegats de prevenció en supòsits especials

Cinquena. Fundació

Sisena. Constitució de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

Setena. Compliment de la normativa de transport de mercaderies perilloses

Vuitena. Plans d'organització d'activitats preventives

Novena. Establiments militars

Desena. Societats cooperatives

Onzena. Modificació de l'Estatut dels treballadors en matèria de permisos retribuïts

Dotzena. Participació institucional en les comunitats autònomes

Tretzena. Fons de prevenció i rehabilitació

### **Disposicions transitòries**

Primera. Aplicació de disposicions més favorables

Segona

### **Disposició derogatòria**

Única. Abast de la derogació

### **Disposicions finals**

Primera. Actualització de sancions

Segona. Entrada en vigor



# LLEI 31/1995, DE 8 DE NOVEMBRE, DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

(BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995)

## *Afectacions passives:*

Derogada parcialment (art. 42.2,42.4, 42.5, 45, excepte els paràgrafs tercer i quart de l'apartat 1, i 46-52) pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Modificada (art. 26) per la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

Modificada (art. 45.1, paràgraf 1, 47.6, 47.13, 47.14, 47.20-22, 48.9-12 i 49.6) per la Llei 50/1998, de 30 de desembre.

Desplegada, en matèria de protecció dels treballadors contra riscos relacionats amb exposició a agents biològics durant el treball, pel Reial decret 664/1997, de 12 de maig.

Desplegada, en matèria de protecció dels treballadors contra riscos relacionats amb exposició a agents cancerígens durant el treball, pel Reial decret 665/1997, de 12 de maig.

Desplegada, pel que fa al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització, pel Reial decret 488/1997, de 14 d'abril.

Desplegada, en matèria de manipulació manual de càrregues que comporti riscos, en particular dorsolumbars, per als treballadors, pel Reial decret 487/1997, de 14 d'abril.

Desplegada, en matèria de seguretat i salut en els llocs de treball, pel Reial decret 486/1997, de 14 d'abril.

Desplegada, en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball, pel Reial decret 485/1997, de 14 d'abril.

Desplegada (art. 6.1. d i e) pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

Desplegada (art. 30, 31, 32 i disposició transitòria segona) pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

Desplegada (art. 13) pel Reial decret 1879/1996, de 2 d'agost.

Aplicada per Instrucció de 26 de febrer de 1996.

## *Afectacions actives:*

Deroga parcialment, en la disposició derogatòria, els art. 9, 10, 11, 36.2, 39 i 40, paràgraf 2, de la Llei 8/1988, de 7 d'abril.

Deroga, en la disposició derogatòria, l'Ordre de 16 de desembre de 1987, en el que se li oposi.

Afegeix, en la disposició addicional 11, la lletra f, a l'apartat 3 de l'art. 37 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Desplega l'art. 40.2 de la Constitució de 27 de desembre de 1978, en matèria de seguretat i higiene en el treball.

## Exposició de motius

L'article 40.2 de la Constitució espanyola encarrega als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, que vetllin per la seguretat i la higiene en el treball.

Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desplegar una política de protecció de la salut dels treballadors mitjançant la prevenció dels riscos que es generen en la realització de la seva feina i estableix en aquesta Llei la base fonamental d'aquests riscos. S'hi configura el marc general en què caldrà dur a terme les diferents accions preventives, en coherència amb les decisions de la Unió Europea, que ha expressat la seva ambició de millorar progressivament les condicions de treball i d'aconseguir aquest objectiu de progrés amb una harmonització gradual d'aquestes condicions als diferents països europeus.

Per tant, de la presència d'Espanya a la Unió Europea deriva la necessitat d'harmonitzar la nostra política amb la naixent política comunitària en aquesta matèria, preocupada, com més va més, per l'estudi i el tractament de la prevenció dels riscos derivats del treball. En va constituir una bona prova la modificació del tractat constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea mitjançant l'anomenada Acta Única, si en tenim en compte l'article 118 A, en què els estats membres, des de la seva entrada en vigor, promouen la millora de l'àmbit de treball per assolir l'objectiu esmentat més amunt d'harmonització en el progrés de les condicions de seguretat i salut dels treballadors. Aquest objectiu ha estat reforçat en el Tractat de la Unió Europea per mitjà del procediment que s'hi considera per a l'adopció, mitjançant directives, de disposicions mínimes que caldrà aplicar progressivament.

Una conseqüència de tot això ha estat la creació d'un patrimoni jurídic europeu sobre protecció de la salut dels treballadors en els seus llocs de treball. De les directives que el configuren, la més significativa n'és, sens dubte, la 89/391/CEE, relativa a l'aplicació de les mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, que conté el marc jurídic general en què actua la política de prevenció comunitària.

Aquesta Llei transposa al dret espanyol la directiva esmentada, i alhora incorpora al que serà el nostre cos bàsic en aquesta matèria disposicions d'altres directives la matèria de les quals exigeix o aconsella la transposició en una norma de rang legal, com ara les Directives 92/85/CEE, 94/33/CEE i 91/383/CEE, relatives a la protecció de la maternitat i dels joves i al tractament de les relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal.

Així doncs, el mandat constitucional que conté l'article 40.2 de la nostra llei de lleis i la comunitat jurídica establerta per la Unió Europea en aquesta matèria configuren el suport bàsic en què es fonamenta aquesta Llei, a més dels nostres propis compromisos contrets amb l'Organització Internacional del Treball a partir de la ratificació del Conveni 155, sobre seguretat i salut dels treballadors i ambient interior de treball, enriqueixen el contingut del text legal en incorporar les seves prescripcions i donar-los el rang legal adequat dins el nostre sistema jurídic.

Però no és únicament del mandat constitucional i dels compromisos internacionals de l'Estat espanyol d'on deriva l'exigència d'un nou enfocament normatiu. També dimana, en l'ordre intern, d'una necessitat doble: la de posar fi, en primer lloc, a la manca d'una visió unitària en la política de prevenció de riscos laborals pròpia de la dispersió de la normativa vigent, fruit de l'acumulació en el temps de normes de rang i orientació molt diverses, moltes d'elles anteriors a la mateixa Constitució espanyola; i, en segon lloc, la d'actualitzar regulacions ja desfasades i regular situacions noves no previstes anteriorment. Són necessitats que, si bé sempre són importants, adquireixen una transcendència especial quan es relacionen amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, l'evolució de les condicions dels quals exigeix l'actualització permanent de la normativa i la seva adaptació a les profundes transformacions experimentades.

Per tot això, aquesta Llei té l'objectiu de determinar el cos bàsic de garanties i responsabilitats necessari per establir un nivell adequat de protecció de la salut dels treballadors davant els riscos generats per les condicions de treball, i això en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals.

A partir del reconeixement del dret dels treballadors en l'àmbit laboral a la protecció de la seva salut i la seva integritat, la Llei estableix les diferents obligacions que, en l'àmbit indicat, garantiran aquest dret, com també les actuacions de les administracions públiques que puguin influir positivament en la consecució d'aquest objectiu.

Com que aquesta Llei s'insereix en l'àmbit específic de les relacions laborals, es configura com una referència legal mínima en un doble sentit: el primer, com a Llei que estableix un marc legal a partir del qual les normes reglamentàries aniran fixant i concretant els aspectes més tècnics de les mesures preventives; i, el segon, com a suport bàsic a partir del qual la negociació col·lectiva podrà acomplir la seva funció específica. En aquest aspecte, la Llei i les seves normes reglamentàries constitueixen legislació laboral, de conformitat amb l'article 149.1.7a de la Constitució.

Però, alhora –i aquí rau una de les novetats principals de la Llei– aquesta norma també s’ha d’aplicar en l’àmbit de les administracions públiques, raó per la qual la Llei no solament té el caràcter de legislació laboral, sinó que constitueix, en els seus aspectes fonamentals, norma bàsica del règim estatutari dels funcionaris públics, dictada a l’empara del que disposa l’article 149.1.18.a de la Constitució. Amb això també es confirma la vocació d’universalitat de la Llei, pel fet que pretén abordar, de manera global i coherent, el conjunt dels problemes que generen els riscos relacionats amb el treball, independentment de l’àmbit en què aquest es duï a terme.

En conseqüència, l’àmbit d’aplicació de la Llei inclou tant els treballadors vinculats per una relació laboral en sentit estricte, com el personal civil amb relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques, com també els socis treballadors o de treball dels diferents tipus de cooperatives, sense cap altra exclusió que les corresponents, en l’àmbit de la funció pública, a determinades activitats de policia, seguretat, duana, peritatge forense i protecció civil, les particularitats de les quals impedeixin l’aplicació de la Llei, que ha d’inspirar, això no obstant, la normativa específica que es dicti a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en aquestes activitats; en sentit similar, la Llei en preveu l’adaptació a les característiques pròpies dels centres i establiments militars i dels establiments penitenciaris.

La política en matèria de prevenció de riscos laborals, pel que fa al conjunt d’actuacions dels poders públics adreçades a promoure la millora de les condicions de treball per elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors, s’articula en la Llei d’acord amb els principis d’eficàcia, coordinació i participació, i ordena tant l’actuació de les diferents administracions públiques amb competències en matèria preventiva, com la necessària participació en aquesta actuació d’empresaris i treballadors, mitjançant les seves organitzacions representatives. En aquest context, la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball que es crea es configura com un instrument privilegiat de participació en la formulació i el desplegament de la política de matèria preventiva.

Però, per tal com es tracta d’una Llei que persegueix abans de res la prevenció, la seva articulació no es pot basar exclusivament en l’ordenació de les obligacions i les responsabilitats dels actors directament relacionats amb el fet laboral. El propòsit de fomentar una autèntica cultura preventiva, per mitjà de la promoció de la millora de l’educació en aquesta matèria en tots els nivells educatius, involucra la societat en el seu conjunt i constitueix un

dels objectius bàsics i d'efecte potser més transcendent per al futur dels que persegueix la mateixa Llei.

La protecció del treballador davant els riscos laborals exigeix una actuació a l'empresa que va més enllà del simple compliment formal d'un conjunt predeterminat, més o menys ampli, de deures i obligacions empresarials i, encara més, la simple correcció a posteriori de situacions de risc ja manifestades. La planificació de la prevenció des del mateix moment del disseny del projecte empresarial, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica a mesura que se n'alterin les circumstàncies, l'ordenació d'un conjunt coherent i globalitzador de mesures d'acció preventiva adequades al tipus de riscos detectats i el control de l'efectivitat d'aquestes mesures constitueixen els elements bàsics del nou enfocament en la prevenció de riscos laborals que la Llei planteja. I, al costat de tot això, evidentment, la informació i la formació dels treballadors adreçades a un millor coneixement tant de l'abast real dels riscos derivats del treball com de la manera de prevenir-los i evitar-los, segons les peculiaritats de cada centre de treball, les característiques de les persones que hi duguin a terme la seva prestació laboral i l'activitat concreta que hi facin.

Des d'aquests principis s'articula el capítol III de la Llei, que regula el conjunt de drets i obligacions derivats o correlatius del dret bàsic dels treballadors a la seva protecció, com també, d'una manera més específica, les actuacions que cal dur a terme en situacions d'emergència o en cas de risc greu i imminent, les garanties i els drets relacionats amb la vigilància de la salut dels treballadors, amb una atenció especial a la protecció de la confidencialitat i el respecte a la intimitat en el tractament d'aquestes actuacions, i les mesures particulars que cal adoptar amb relació a categories específiques de treballadors, com ara els joves, les treballadores embarassades o que han tingut fills recentment i els treballadors subjectes a relacions laborals de caràcter temporal.

Entre les obligacions empresarials que estableix la Llei, a més de les que duu implícites la garantia dels drets reconeguts al treballador, cal destacar el deure de coordinació que s'imposa als empresaris que desenvolupin les seves activitats en un mateix centre de treball, com també el d'aquells que contractin o subcontractin amb altres la realització en els seus propis centres de treball d'obres o serveis corresponents a la seva activitat de vetllar pel compliment per part d'aquests contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció.

Un instrument bàsic de l'acció preventiva a l'empresa el constitueix l'obligació que regula el capítol IV d'estructurar aquesta acció mitjançant l'actuació d'un o diversos treballadors de l'empresa designats específicament a aquest efecte, de la constitució d'un servei de prevenció o del recurs a un servei de prevenció aliè a l'empresa. En aquest sentit, la Llei combina la necessitat d'una actuació ordenada i formalitzada de les activitats de prevenció amb el reconeixement de la diversitat de situacions a què la Llei es refereix quant a la magnitud, la complexitat i la intensitat dels riscos que els són inherents i ofereix un conjunt suficient de possibilitats, incloent-hi l'eventual participació de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, amb vista a organitzar, d'una manera racional i flexible, l'exercici de l'acció preventiva i garantir, en qualsevol cas, tant la suficiència del model d'organització triat, com la independència i la protecció dels treballadors que, organitzats en un servei de prevenció o no, tinguin atribuïdes aquestes funcions.

El capítol V regula, de manera detallada, els drets de consulta i participació dels treballadors pel que fa a les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball. Basant-se en el sistema de representació col·lectiva vigent al nostre país, la Llei atribueix als anomenats delegats de prevenció –elegits pels representants del personal i entre membres d'aquests representants en l'àmbit dels òrgans de representació respectius– l'exercici de les funcions especialitzades en matèria de prevenció de riscos en el treball i, a aquest efecte, els atorga les competències, les facultats i les garanties necessàries. A més, el comitè de seguretat i salut, com a continuació de l'experiència d'actuació d'una figura arrelada i tradicional del nostre ordenament laboral, es configura com l'òrgan de trobada entre aquests representants i l'empresari per al desenvolupament d'una participació equilibrada en matèria de prevenció de riscos.

Tot això sens perjudici de les possibilitats que atorga la Llei a la negociació col·lectiva per articular de manera diferent els instruments de participació dels treballadors, àdhuc l'establiment d'àmbits d'actuació diferents dels propis del centre de treball, amb la qual cosa es recolliran diferents experiències positives de regulació convencional la vigència de la qual, plenament compatible amb els objectius de la Llei, és protegida mitjançant la seva disposició transitòria.

Després de regular en el capítol VI les obligacions bàsiques que afecten els fabricants, els importadors i els subministradors de maquinària, equipaments, productes i estris de treball, que enllacen amb la normativa comunitària de mercat interior dictada a fi d'assegurar la comercialització exclusiva d'aquells productes i equipaments que ofereixin els nivells més

alts de seguretat per als usuaris, la Llei tracta, en el capítol VII, la regulació de les responsabilitats i sancions que n'han de garantir el compliment, inclouent-hi la tipificació de les infraccions i el règim sancionador corresponent.

Finalment, la disposició addicional cinquena ordena la creació d'una fundació, sota el protectorat del Ministeri de Treball i Seguretat Social i amb participació tant de les administracions públiques, com de les organitzacions representatives d'empresaris i treballadors, la finalitat primordial de la qual serà la promoció, especialment en les petites i mitjanes empreses, d'activitats destinades a millorar les condicions de seguretat i salut en el treball. Per tal de permetre a la fundació l'exercici de les seves activitats, el Ministeri de Treball i Seguretat Social l'ha de dotar d'un patrimoni procedent de l'excés d'excedents de la gestió efectuada per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

Amb això es reforcen, sens dubte, els objectius de responsabilitat, cooperació i participació que inspiren la Llei en el seu conjunt.

El Projecte de Llei, bo i complint les prescripcions legals sobre la matèria, ha estat sotmès a la consideració del Consell Econòmic i Social, del Consell General del Poder Judicial i del Consell d'Estat.

## Capítol primer

### *Objecte, àmbit d'aplicació i definicions*

#### **Article 1**

##### *Normativa sobre prevenció de riscos laborals*

La normativa sobre prevenció de riscos laborals queda constituïda per aquesta Llei, les seves disposicions de desplegament o complementàries i totes aquelles altres normes, legals o convencionals, que continguin prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit.

#### **Article 2**

##### *Objecte i caràcter de la norma*

1. Aquesta Llei té l'objectiu de promoure la seguretat i la salut dels treballadors per mitjà de l'aplicació de mesures i la realització de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

A aquest efecte, aquesta Llei estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informa-

ció, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva, en els termes que assenyala la present disposició.

Per al compliment d'aquestes finalitats, aquesta Llei regula les actuacions que cal que duguin a terme les administracions públiques, com també els empresaris, els treballadors i les seves organitzacions representatives respectives.

2. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei i en les seves normes reglamentàries tenen, en tot cas, el caràcter de dret necessari mínim indisponible i poden ser millorades i desplegades en els convenis col·lectius.

### Article 3

#### *Àmbit d'aplicació*

1. Aquesta Llei i les seves normes de desplegament són d'aplicació tant en l'àmbit de les relacions laborals regulades en el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors com en el de les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal civil al servei de les administracions públiques, amb les peculiaritats que, en aquest cas, preveuen aquesta Llei o les seves normes de desplegament. Tot això sens perjudici del compliment de les obligacions específiques que s'estableixen per als fabricants, els importadors i els subministradors, i dels drets i les obligacions específiques que poden derivar-ne per als treballadors autònoms. També són d'aplicació a les societats cooperatives, constituïdes d'acord amb la legislació que els sigui aplicable, en què hi hagi socis l'activitat dels quals consisteixi en la prestació del seu treball personal, amb les particularitats que puguin derivar de la seva normativa específica.

Quan en aquesta Llei es faci referència a treballadors i empresaris, s'hi han d'entendre també compresos, respectivament, d'una banda, el personal civil amb relació de caràcter administratiu o estatutari i l'administració pública a la qual aquest personal presta serveis, en els termes expressats en la disposició addicional tercera d'aquesta Llei, i, de l'altra, els socis de les cooperatives a què es refereix el paràgraf anterior i les societats cooperatives a les quals presten els seus serveis.

2. Aquesta Llei no és d'aplicació en aquelles activitats les particularitats de les quals ho impedeixin en l'àmbit de les funcions públiques de:

– Policia, seguretat i duana.

– Serveis operatius de protecció civil i peritatge forense en els casos de risc greu, catàstrofe i calamitat pública.

Això no obstant, aquesta Llei ha d'inspirar la normativa específica que es dicti per regular la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors que presten serveis en les activitats esmentades.



3. Als centres i establiments militars els és d'aplicació el que disposa aquesta Llei, amb les particularitats que prevegi la seva normativa específica.

Als establiments penitenciaris, s'hi han d'adaptar a aquesta Llei aquelles activitats les característiques de les quals justifiquin una regulació especial, cosa que s'ha d'acomplir en els termes que assenyalava la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels treballadors públics.

4. Aquesta Llei tampoc no és aplicable a la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. Això no obstant, el titular de la llar familiar és obligat a tenir cura que la feina dels seus empleats es dugui a terme en les degudes condicions de seguretat i higiene.

## Article 4

### *Definicions*

A l'efecte d'aquesta Llei i de les normes que la despleguen:

1r. S'ha d'entendre per "prevenció" el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos que deriven del treball.

2n. S'ha d'entendre per "risc laboral" la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat.

3r. S'han de considerar "danys derivats del treball" les malalties, patologies o lesions sofertes amb motiu o ocasió de la feina.

4t. S'ha d'entendre per "risc laboral greu i imminent" el que sigui probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat i pugui significar 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, s'ha de considerar que hi ha un risc greu i imminent quan sigui probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat una exposició a aquests agents de la qual puguin resultar danys greus per a la salut, encara que aquests no es manifestin de manera immediata.

5è. S'ha d'entendre per processos, activitats, operacions, equips o productes "potencialment perillosos" aquells que, en absència de mesures preventives específiques, originen riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que els duen a terme o els utilitzen.

6è. S'ha d'entendre per "equip de treball" qualsevol màquina, aparell, instrument o instal·lació utilitzada en el treball.

7è. S'ha d'entendre per "condició de treball" qualsevol característica d'aquest que pugui tenir una influència significativa en generar riscos per a la seguretat i la salut del treballador. En queden específicament incloses:

a) Les característiques generals dels locals, les instal·lacions, els equips, els productes i altres estris existents en el centre de treball.

b) La naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient interior de treball i les seves corresponents intensitats i concentracions o els seus nivells de presència.

c) Els procediments per a la utilització dels agents esmentats anteriorment que influeixen a l'hora de generar-se els riscos esmentats.

d) Totes aquelles altres característiques de la feina, incloent-hi les relatives a la seva organització i ordenació, que influeixen en la magnitud dels riscos als quals estigui exposat el treballador.

8è. S'ha d'entendre per "equip de protecció individual" qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè el protegeixi d'un o de diversos riscos que en puguin amenaçar la seguretat o la salut en el treball, com també qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat.

## Capítol segon

### *Política en matèria de prevenció de riscos per protegir la seguretat i la salut en el treball*

#### Article 5

##### *Objectius de la política*

1. La política en matèria de prevenció té l'objectiu de promoure la millora de les condicions de treball a fi d'eleva el nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

Aquesta política s'ha de dur a terme mitjançant les normes reglamentàries i les actuacions administratives que escaiguin i, en particular, les que regula aquest capítol adreçades a promoure la coordinació de les diferents administracions públiques competents en matèria preventiva i a harmonitzar les actuacions que, d'acord amb aquesta Llei, corresponen a subjectes públics i privats; amb aquesta finalitat:

a) L'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats que integren l'Administració local han de prestar cooperació i assistència per a l'exercici eficaç de les seves competències respectives en l'àmbit del que preveu aquest article.

b) L'elaboració de la política preventiva s'ha de dur a terme amb la participació dels empresaris i dels treballadors mitjançant les seves organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

2. Amb les finalitats que preveu l'apartat anterior, les administracions públiques han de promoure la millora de l'educació en matèria preventiva en

els diferents nivells d'ensenyament i, de manera especial, en l'oferta formativa corresponent al sistema nacional de qualificacions professionals, com també l'adequació de la formació dels recursos humans necessaris per a la prevenció dels riscos laborals.

En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, s'ha d'establir una col·laboració permanent entre el Ministeri de Treball i Seguretat Social i els ministeris corresponents, en particular els d'Educació i Ciència i de Sanitat i Consum, amb vista a establir els nivells formatius i les especialitzacions idònies, com també la revisió permanent d'aquests ensenyaments per tal d'adaptar-los a les necessitats que hi hagi en cada moment.

3. De la mateixa manera, les administracions públiques han de fomentar aquelles activitats exercides pels subjectes a què es refereix l'apartat 1 de l'article segon, a fi de millorar les condicions de seguretat i salut en el treball i la reducció dels riscos laborals, la recerca o el foment de noves formes de protecció i la promoció d'estructures eficaces de prevenció.

Amb aquest objectiu podran adoptar programes específics adreçats a promoure la millora de l'ambient interior de treball i el perfeccionament dels nivells de protecció. Els programes es podran confeccionar mitjançant la concessió dels incentius que es determinin reglamentàriament, els quals es destinaran especialment a les empreses petites i mitjanes.

## Article 6

### *Normes reglamentàries*

1. El Govern, mitjançant les corresponents normes reglamentàries i després de consultar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha de regular les matèries que s'especifiquen tot seguit:

a) Requisits mínims que han de reunir les condicions de treball per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

b) Limitacions o prohibicions que han d'afectar les operacions, els processos i les exposicions laborals a agents que impliquin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors. Amb caràcter específic, es pot establir que aquests processos o aquestes operacions se sotmetin a tràmits de control administratiu, com també, en el cas d'agents perillosos, que se'n prohibeixi l'ús.

c) Condicions o requisits especials per a qualsevol dels supòsits que preveu l'apartat anterior, com ara l'exigència d'un ensinistrament o una formació previs o l'elaboració d'un pla en què es continguin les mesures preventives que cal adoptar.

d) Procediments d'avaluació dels riscos per a la salut dels treballadors, normalització de metodologies i guies d'actuació preventiva.

e) Modalitats d'organització, funcionament i control dels serveis de prevenció, tenint en compte les peculiaritats de les petites empreses amb vista a evitar obstacles innecessaris per a la seva creació i desenvolupament, com també capacitats i aptituds que han de reunir els serveis esmentats i els treballadors designats per dur a terme l'acció preventiva.

f) Condicions de treball o mesures preventives específiques en treballs especialment perillosos, en particular si hi són previstos controls mèdics especials, o quan es presentin riscos derivats de determinades característiques o situacions especials dels treballadors.

g) Procediment de qualificació de les malalties professionals, com també requisits i procediments per a la comunicació i la informació a l'autoritat competent dels danys derivats del treball.

2. Les normes reglamentàries que assenyalen l'apartat anterior s'han d'ajustar, en qualsevol cas, als principis de política preventiva establerts en aquesta Llei, han de mantenir la deguda coordinació amb la normativa sanitària i de seguretat industrial i han de ser objecte d'avaluació i, si s'escau, de revisió periòdica, d'acord amb l'experiència en la seva aplicació i el progrés de la tècnica.

## Article 7

### *Actuacions de les administracions públiques competents en matèria laboral*

1. En compliment del que disposa aquesta Llei, les administracions públiques competents en matèria laboral han de dur a terme funcions de promoció de la prevenció, assessorament tècnic, vigilància i control del compliment pels subjectes compresos en el seu àmbit d'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, i han de sancionar les infraccions a aquesta normativa, en els termes següents:

a) Promovent la prevenció i l'assessorament que han de desenvolupar els òrgans tècnics en matèria preventiva, incloent-hi l'assistència i la cooperació tècnica, la informació, la divulgació, la formació i la recerca en matèria preventiva, com també el seguiment de les actuacions preventives que es duiguin a terme a les empreses per a la consecució dels objectius previstos en aquesta Llei.

b) Vetllant pel compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals mitjançant les actuacions de vigilància i control. A aquest efecte, han de prestar l'assessorament i l'assistència tècnica necessaris per a un millor compliment d'aquesta normativa i han de desplegar programes específics adreçats a aconseguir una eficàcia més gran en el control.

c) Sancionant l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per part dels subjectes inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, de conformitat amb el que preveu el capítol VII.

2. Les funcions de les administracions públiques competents en matèria laboral que assenyala l'apartat 1 han de continuar sent acomplertes, pel que fa als treballs en mines, pedreres i túnels que exigeixin l'aplicació de tècnica minera, als que impliquin fabricació, transport, emmagatzematge, manipulació i utilització d'explosius o l'ús d'energia nuclear, pels òrgans específics previstos en la normativa reguladora.

Les competències que preveu l'apartat anterior s'entenen sens perjudici del que estableix la legislació específica sobre productes i instal·lacions industrials.

## **Article 8**

### *Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball*

1. L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball és l'òrgan científic tècnic especialitzat de l'Administració General de l'Estat que té la missió d'analitzar i estudiar les condicions de seguretat i salut en el treball, com també de promoure i donar suport a la seva millora. A aquest efecte, establirà la cooperació necessària amb els òrgans de les comunitats autònomes amb competències en aquesta matèria.

L'Institut, en compliment d'aquesta missió, té les funcions següents:

a) Assessorament tècnic en l'elaboració de la normativa legal i en el desenvolupament de la normalització, tant a escala nacional com internacional.

b) Promoció i, si s'escau, realització d'activitats de formació, informació, recerca, estudi i divulgació en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la coordinació i col·laboració adequades, si s'escau, amb els òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes en l'exercici de les seves funcions en aquesta matèria.

c) Suport tècnic i col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social pel que fa al compliment de la seva funció de vigilància i de control, prevista en l'article 9 d'aquesta Llei, en l'àmbit de les administracions públiques.

d) Col·laboració amb organismes internacionals i desplegament de programes de cooperació internacional en aquest àmbit, bo i promovent la participació de les comunitats autònomes.

e) Qualsevol altra que sigui necessària per al compliment de les seves finalitats i li sigui encarregada en l'àmbit de les seves competències, d'acord amb la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball regulada en l'article 13 d'aquesta Llei, amb la col·laboració, si s'escau, dels òrgans tècnics de les comunitats autònomes amb competències en aquesta matèria.

2. L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, en el marc de les seves funcions, ha de vetllar per la coordinació i ha de donar suport a l'intercanvi d'informació i experiències entre les diferents administracions

públiques i, de manera especial, ha de fomentar la realització d'activitats de promoció de la seguretat i la salut per part de les comunitats autònomes i donar-hi suport.

Així mateix, d'acord amb les administracions competents, ha de prestar suport tècnic especialitzat en matèria de certificació, assaig i acreditació.

3. En relació amb les institucions de la Unió Europea, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball ha d'actuar com a centre de referència estatal, bo i garantint la coordinació i la transmissió de la informació que ha de facilitar a escala estatal, en particular respecte de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball i la seva xarxa.

4. L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball ha d'exercir la Secretaria General de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, i li ha de prestar l'assistència tècnica i científica necessària per a l'exercici de les seves competències.

## Article 9

### *Inspecció de Treball i Seguretat Social*

1. Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social la funció de la vigilància i el control de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

En compliment d'aquesta missió, té les funcions següents:

a) Vetllar pel compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, com també de les normes jurídicotècniques que afectin les condicions de treball en matèria de prevenció, encara que no tinguin la qualificació directa de normativa laboral, i proposar a l'autoritat laboral competent la sanció corresponent si es comprovés cap infracció a la normativa sobre prevenció de riscos laborals, d'acord amb el que preveu el capítol VII d'aquesta Llei.

b) Assessorar i informar les empreses i els treballadors sobre la manera més efectiva de complir les disposicions de les quals té encarregada la vigilància.

c) Elaborar els informes sol·licitats pels jutjats socials en relació amb les demandes adduïdes davant aquests en els procediments d'accidents laborals i malalties professionals.

d) Informar l'autoritat laboral sobre els accidents de treball mortals, molt greus o greus, i sobre aquells altres en què, per les seves característiques o pels subjectes afectats, se'n consideri necessari l'informe, com també sobre les malalties professionals en què concorren aquestes qualificacions i, en general, en els supòsits en què aquella ho sol·liciti respecte del compliment de la normativa legal en matèria de prevenció de riscos laborals.

e) Comprovar i afavorir el compliment de les obligacions assumides pels serveis de prevenció establerts en aquesta Llei.

f) Ordenar la paralització immediata de treballs quan, a parer de l'inspector, hi hagi risc greu i imminent per a la seguretat o la salut dels treballadors.

2. L'Administració General de l'Estat i, si s'escau, les administracions autonòmiques poden adoptar les mesures necessàries per garantir la col·laboració pericial i l'assessorament tècnic que calgui a la Inspecció de Treball i Seguretat Social en els seus àmbits de competència respectius.

En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball ha de donar suport a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i col·laborar-hi en el compliment de la seva funció de vigilància i de control prevista en l'apartat anterior.

## **Article 10**

### *Actuacions de les administracions públiques competents en matèria sanitària*

Les actuacions de les administracions públiques competents en matèria sanitària referents a la salut laboral s'han de dur a terme mitjançant les accions i amb relació als aspectes que assenyalen el capítol IV del títol I de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, i les disposicions dictades per al seu desplegament.

En particular, correspon a les administracions públiques esmentades:

a) L'establiment dels mitjans adequats per a l'avaluació i el control de les actuacions de tipus sanitari que els serveis de prevenció actuants duguin a terme a les empreses. A aquest efecte, han d'establir les pautes i els protocols d'actuació, un cop hagin estat escoltades les societats científiques, i als quals s'han de sotmetre els serveis esmentats.

b) La implantació de sistemes d'informació adequats que permetin l'elaboració, juntament amb les autoritats laborals competents, de mapes de riscos laborals, com també la realització d'estudis epidemiològics per a la identificació i la prevenció de les patologies que poden afectar la salut dels treballadors, i fer, també, possible un intercanvi ràpid d'informació.

c) La supervisió de la formació que, en matèria de prevenció i promoció de la salut laboral, hagi de rebre el personal sanitari que actuï en els serveis de prevenció autoritzats.

d) L'elaboració i la divulgació d'estudis, recerques i estadístiques relacionats amb la salut dels treballadors.

## **Article 11**

### *Coordinació administrativa*

L'elaboració de normes preventives i el control del seu compliment, la promoció de la prevenció, la recerca i la vigilància epidemiològica sobre ris-

cos laborals, accidents de treball i malalties professionals determinen la necessitat de coordinar les actuacions de les administracions competents en matèria laboral, sanitària i d'indústria per a una protecció més eficaç de la seguretat i la salut dels treballadors.

En el marc d'aquesta coordinació, l'administració competent en matèria laboral ha de vetllar, particularment, perquè la informació obtinguda per la Inspecció de Treball i Seguretat Social en l'exercici de les funcions que li atribueix l'apartat 1 de l'article 9 d'aquesta Llei sigui posada en coneixement de l'autoritat sanitària competent amb les finalitats que disposen l'article 10 d'aquesta Llei i l'article 21 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, com també de l'administració competent en matèria d'indústria a l'efecte previst en la Llei 21/1992, de 16 de juliol, d'indústria.

## **Article 12**

### *Participació d'empresaris i de treballadors*

La participació d'empresaris i de treballadors, mitjançant les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, en la planificació, la programació, l'organització i el control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en el lloc de treball és un principi bàsic de la política de prevenció de riscos laborals, que cal que sigui acomplert per les administracions públiques competents en els distints nivells territorials.

## **Article 13**

### *Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball*

1. Es crea la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball com a òrgan col·legiat assessor de les administracions públiques en la formulació de les polítiques de prevenció i com a òrgan de participació institucional en matèria de seguretat i salut en el treball.

2. La Comissió és integrada per un representant de cadascuna de les comunitats autònomes i pel mateix nombre de membres de l'Administració General de l'Estat i, de manera paritària amb tots els anteriors, per representants de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

3. La comissió ha de conèixer les actuacions que desenvolupin les administracions públiques competents en matèria de promoció de la prevenció de riscos laborals, d'assessorament tècnic i de vigilància i control a què es refereixen els articles 7, 8, 9 i 11 d'aquesta Llei i pot informar i formular propostes amb relació a aquestes actuacions, en especial en tot el que faci referència a:

–Criteris i programes generals d'actuació.



–Projectes de disposicions de caràcter general.  
–Coordinació de les actuacions realitzades per les administracions públiques competents en matèria laboral.

–Coordinació entre les administracions públiques competents en matèria laboral, sanitària i d'indústria.

4. La Comissió ha d'adoptar els seus acords per majoria. Amb aquesta finalitat, els representants de les administracions públiques han de tenir cadascun un vot, i els de les organitzacions empresarials i sindicals n'han de tenir dos.

5. La Comissió ha de tenir un president i quatre vicepresidents, un per a cadascun dels grups que la integren. La presidència de la Comissió correspon al secretari general de Treball i Relacions Laborals i la vicepresidència, que s'atribueix a l'Administració General de l'Estat, correspon al subsecretari de Sanitat i Consum.

6. La secretaria de la Comissió, com a òrgan de suport tècnic i administratiu, correspon a la direcció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

7. La Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball ha de funcionar en Ple, en Comissió permanent o en grups de treball, conforme a la normativa que estableixi el reglament intern que ha d'elaborar la Comissió mateix.

En tot allò que no prevegin aquesta Llei i el reglament intern a què fa referència el paràgraf anterior, la Comissió s'ha de regir per la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

## Capítol tercer

### *Drets i obligacions*

#### Article 14

##### *Dret a la protecció davant els riscos laborals*

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Aquest dret implica que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

Aquest deure de protecció també constitueix un deure de les administracions públiques respecte del personal al seu servei.

Els drets d'informació, de consulta i participació, de formació en matèria preventiva, de paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i de vigilància del seu estat de salut, en els termes previstos en aquesta Llei,

formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

2. En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina. A aquest efecte, dins l'àmbit de les seves responsabilitats, l'empresari ha de dur a terme la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de totes les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb totes les especialitats que es recullen en els articles següents sobre avaluació de riscos, informació, consulta i participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut, i mitjançant la constitució d'una organització i dels mitjans necessaris en els termes que estableix el capítol IV d'aquesta Llei.

L'empresari ha de dur a terme una acció permanent amb la finalitat de perfeccionar els nivells de protecció existents i ha de disposar tot el que calgui per a l'adaptació de les mesures de prevenció que assenyala el paràgraf anterior a les modificacions que hi pugui haver en les circumstàncies que afectin l'execució de la feina.

3. L'empresari ha de complir les obligacions que estableix la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. Les obligacions dels treballadors establertes en aquesta Llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el concert amb entitats especialitzades en la realització d'activitats de prevenció han de complementar les accions de l'empresari, sense que per aquesta raó quedi eximit del compliment del seu deure en aquesta matèria, i sens perjudici de les accions que pugui dur a terme, si s'escau, contra qualsevol altra persona.

5. El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball de cap manera no pot ser a càrrec dels treballadors.

## Article 15

### *Principis de l'acció preventiva*

1. L'empresari ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció que preveu l'article anterior, de conformitat amb els principis generals següents:

a) Evitar els riscos.

b) Avaluat els riscos que no es poden evitar.

c) Combatre els riscos en el seu origen.

d) Adaptar la feina a la persona, en particular en allò que fa referència a la concepció dels llocs de treball, com també a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb l'objectiu específic d'atenuar la feina monòtona i repetitiva i de reduir-ne els efectes en la salut.

- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
  - f) Substituir allò que sigui perillós pel que comporti poc perill o no en comporti cap.
  - g) Planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
  - h) Adoptar mesures que donin prioritat a la protecció col·lectiva respecte de la individual.
    - i) Facilitar les instruccions idònies als treballadors.
2. L'empresari ha de considerar les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encarregar-los les feines.
  3. L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries amb la finalitat de garantir que siguin únicament els treballadors que hagin rebut informació suficient i d'una manera adequada qui puguin accedir a les zones de risc greu i específic.
  4. L'efectivitat de les mesures preventives ha de prevenir les distraccions o les imprudències no temeràries que podria cometre el treballador. Per adoptar-les, caldrà tenir en compte els riscos addicionals que poden implicar determinades mesures preventives, les quals només s'han de poder posar en pràctica quan la magnitud d'aquests riscos sigui substancialment inferior a la dels que es pretén controlar i quan no hi hagi altres alternatives més segures.
  5. Podran concertar operacions d'assegurança que tinguin la finalitat de garantir com a àmbit de cobertura la previsió de riscos derivats del treball, l'empresa respecte dels seus treballadors, els treballadors autònoms respecte d'ells mateixos i les societats cooperatives respecte dels seus socis l'activitat dels quals consisteixi en la prestació del seu treball personal.

## **Article 16**

### *Avaluació dels riscos*

1. L'acció preventiva en l'empresa ha de ser planificada per l'empresari a partir d'una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, que s'ha de dur a terme, amb caràcter general, tenint en compte el tipus d'activitat i en relació amb els qui estiguin exposats a riscos especials. La mateixa avaluació s'ha de fer quan calgui triar els equips de treball, les substàncies o els preparats químics i el condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial ha de tenir en compte aquelles altres actuacions que calgui dur a terme d'acord amb el que disposa la normativa sobre protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial. Caldrà actualitzar l'avaluació quan canviïn les condicions de treball i, en qualsevol cas, s'ha de sotmetre a consideració i s'ha de revisar, si cal, si s'han produït danys per a la salut.

Si el resultat de l'avaluació ho fa necessari, l'empresari ha de dur a terme controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, a fi de detectar situacions potencialment perilloses.

2. Si els resultats de l'avaluació que preveu l'apartat anterior ho requereixen, l'empresari ha de dur a terme totes les activitats de prevenció, incloent-hi les relacionades amb els mètodes de treball i de producció, que garanteixin un major nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. Aquestes actuacions s'han d'integrar en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics.

Les activitats de prevenció s'han de modificar quan l'empresari en constati, com a conseqüència dels controls periòdics que preveu l'apartat anterior, la inadequació a les finalitats de protecció exigides.

3. Quan s'hagi produït un dany per a la salut dels treballadors o quan, arran de la vigilància de la salut que preveu l'article 22, apareguin indicis que les mesures de prevenció són insuficients, l'empresari ha de dur a terme una investigació per tal de detectar les causes d'aquests fets.

## Article 17

### *Equips de treball i mitjans de protecció*

1. L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els equips de treball siguin adequats per a la feina que s'hagi de desenvolupar i que estiguin convenientment adaptats a aquest efecte, de manera que garanteixin la seguretat i la salut dels treballadors a l'hora d'utilitzar-los.

Quan l'ús d'un equip de treball pugui presentar un risc específic per a la seguretat i la salut dels treballadors, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè:

a) La utilització de l'equip de treball quedi reservada als encarregats d'aquesta utilització.

b) Els treballs de reparació, transformació, manteniment o conservació siguin realitzats pels treballadors específicament capacitats per dur-los a terme.

2. L'empresari ha de proporcionar als seus treballadors equips de protecció individual adequats per a l'exercici de les seves funcions i vetllar perquè se'n faci un ús efectiu quan, pel tipus de feines realitzades, siguin necessaris.

Els equips de protecció individual s'han de fer servir quan els riscos no es puguin evitar o no puguin ser prou limitats pels mitjans tècnics de protecció col·lectiva o per mesures, mètodes o procediments d'organització de la feina.

## **Article 18**

### *Informació, consulta i participació dels treballadors*

1. Amb vista a complir el deure de protecció establert en aquesta Llei, l'empresari ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries amb relació a:

a) Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant els que afecten l'empresa en el seu conjunt com els que afecten cada tipus de lloc de treball o funció.

b) Les mesures i les activitats de protecció i prevenció que es poden aplicar als riscos que assenyalava l'apartat anterior.

c) Les mesures adoptades d'acord amb el que disposa l'article 20 d'aquesta Llei.

Dins les empreses que disposin de representants dels treballadors, la informació a què es refereix aquest apartat ha de ser facilitada per l'empresari als treballadors mitjançant aquests representants; això no obstant, cal informar directament cada treballador dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o la seva funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

2. L'empresari ha de consultar els treballadors, i permetre'n la participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, d'acord amb el que disposa el capítol V d'aquesta Llei.

Els treballadors tenen dret a fer propostes a l'empresari, com també als òrgans de participació i representació que preveu el capítol V d'aquesta Llei, adreçades a millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa.

## **Article 19**

### *Formació dels treballadors*

1. En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, independentment de la modalitat o la durada d'aquesta, com quan s'esdevinguin canvis en les funcions que exerceixi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació s'ha de centrar específicament en el lloc de treball o la funció de cada treballador, cal que s'adapti a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i s'ha de repetir periòdicament, si fos necessari.

2. La formació a què es refereix l'apartat anterior s'ha d'impartir, sempre que sigui possible, dins la jornada laboral o, si no fos possible, en altres hores però descomptant de la jornada les hores que s'hi hagin esmerçat. La

formació pot ser impartida per l'empresa amb mitjans propis o bé concertada amb serveis externs, i en cap cas el seu cost no ha de ser a càrrec dels treballadors.

## **Article 20**

### *Mesures d'emergència*

L'empresari, tenint en compte les dimensions i l'activitat de l'empresa, com també la possible presència de persones que en siguin alienes, ha d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures que cregui convenients en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors; amb aquesta finalitat, ha de designar el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i ha de comprovar periòdicament, si cal, que funcionin correctament. Aquest personal ha de tenir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, segons les circumstàncies indicades més amunt.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari ha d'organitzar les relacions necessàries amb serveis externs a l'empresa, particularment en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que en quedin garantides la rapidesa i l'eficàcia.

## **Article 21**

### *Risc greu i imminent*

1. Quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent a causa de la seva feina, l'empresari està obligat a:

a) Informar al més aviat possible tots els treballadors afectats de l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que, si s'escau, calgui adoptar en matèria de protecció.

b) Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, els treballadors puguin interrompre la seva activitat i, si calgués, abandonar immediatament el seu lloc de treball. En aquest supòsit, no es pot exigir als treballadors que tornin a la seva activitat mentre continuï havent-hi perill, exceptuant-ne els casos degudament justificats per raons de seguretat i determinats pel reglament.

c) Disposar el que calgui perquè el treballador que no es pugui posar en contacte amb el seu superior jeràrquic, davant una situació de perill greu i imminent per a la seva seguretat, la d'altres treballadors o la de persones alienes a l'empresa, estigui en condicions, atesos els seus coneixements i atesos els mitjans tècnics posats a la seva disposició, d'adoptar les mesures necessàries per evitar les conseqüències del perill esmentat.

2. D'acord amb el que preveu l'apartat 1 de l'article 14 d'aquesta Llei, el treballador té dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball, si calgués, quan consideri que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.

3. Quan, en el cas a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article, l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els seus representants legals poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. L'acord ha de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en un termini de vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.

L'acord a què es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió de la majoria dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal.

4. Els treballadors o els seus representants no poden patir cap mena de perjudici derivat de l'adopció de les mesures a què es refereixen els apartats anteriors, llevat que hagin actuat de mala fe o hagin comès negligència greu.

## Article 22

### *Vigilància de la salut*

1. L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut segons els riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan el treballador hi doni el seu consentiment. Només s'exceptuen d'aquest caràcter voluntari, amb l'informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o bé quan així ho estableixi una disposició legal amb relació a la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En qualsevol cas, cal optar per la realització d'aquells reconeixements o aquelles proves que causen menys molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de dur a terme respectant en tot moment el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. Els resultats de la vigilància a què es refereix l'apartat anterior s'han de comunicar als treballadors afectats.

4. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no es poden fer servir amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal ha de quedar limitat al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que pugui ser subministrada a l'empresari o a altres persones sense el consentiment exprés del treballador.

No obstant el que s'assenyala anteriorment, l'empresari i les persones o els òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció han de ser informats de les conclusions que resultin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per al desenvolupament del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin exercir correctament les seves funcions en matèria preventiva.

5. En el supòsit que el tipus de riscos inherents al treball ho faci necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut s'ha de prolongar més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que es determinin reglamentàriament.

6. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors seran dutes a terme per personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

## Article 23

### *Documentació*

1. L'empresari ha d'elaborar i conservar a disposició de l'autoritat laboral la següent documentació relativa a les obligacions que estableixen els articles anteriors:

a) Avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball, i planificació de l'acció preventiva, de conformitat amb el que preveu l'article 16 d'aquesta Llei.

b) Mesures de protecció i de prevenció que calgui adoptar i, si s'escau, material de protecció que calgui utilitzar.

c) Resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, d'acord amb el que disposa el tercer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 16 d'aquesta Llei.

d) Pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors que preveu l'article 22 d'aquesta Llei i conclusions obtingudes en els termes recollits en el darrer paràgraf de l'apartat 4 de l'article esmentat.

e) Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de feina. En aquests casos, l'empresari ha de dur a terme, a més, la notificació a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article.



2. En el moment en què cessin la seva activitat, les empreses han de remetre a l'autoritat laboral la documentació que assenyala l'apartat anterior.

3. L'empresari està obligat a notificar per escrit a l'autoritat laboral els danys per a la salut dels treballadors al seu servei que s'haguessin produït arran del desenvolupament de la seva feina, d'acord amb el procediment que es determini reglamentàriament.

4. La documentació a què fa referència aquest article haurà de ser també posada a disposició de les autoritats sanitàries amb l'objectiu que aquestes puguin complir el que disposen l'article 10 d'aquesta Llei i l'article 21 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat.

## Article 24

### *Coordinació d'activitats empresarials*

1. Quan en un mateix centre de treball hi duguin a terme activitats treballadors de dues empreses o més, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. Amb aquesta finalitat, han d'establir els mitjans de coordinació que calgui quant a la protecció i la prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests als seus treballadors respectius, en els termes que preveu l'apartat 1 de l'article 18 d'aquesta Llei.

2. L'empresari titular del centre de treball ha d'adoptar les mesures necessàries perquè aquells altres empresaris que duguin a terme activitats en el seu centre de treball rebin la informació i les instruccions adequades, quant als riscos existents al centre de treball i les mesures de protecció i prevenció corresponents, com també sobre les mesures d'emergència que calgui aplicar, a fi que ho facin avinent als seus treballadors respectius.

3. Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es duguin a terme en els seus propis centres de treball han de vetllar perquè aquests contractistes i subcontractistes compleixin la normativa de prevenció de riscos laborals.

4. Les obligacions consignades en el darrer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 d'aquesta Llei també són d'aplicació, respecte de les operacions contractades, en els supòsits que els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista no prestin serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquests treballadors hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, primeres matèries o estris proporcionats per l'empresa principal.

5. Els deures de cooperació i d'informació i instrucció que inclouen els apartats 1 i 2 són d'aplicació respecte dels treballadors autònoms que duguin a terme activitats en aquests centres de treball.

## Article 25

### *Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos*

1. L'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, segons aquestes, ha d'adoptar les mesures de prevenció i protecció necessàries.

Els treballadors no han d'ocupar aquells llocs de treball en què, a causa de les seves característiques personals o el seu estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin tant ells com els altres treballadors i altres persones relacionades amb l'empresa exposar-se a situacions de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psico-físiques dels llocs de treball respectius.

2. Així mateix, l'empresari ha de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin afectar la funció de procreació dels treballadors i les treballadores, en particular a causa d'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat com del desenvolupament de la descendència, per tal d'adoptar les mesures preventives necessàries.

## Article 26

### *Protecció de la maternitat<sup>1</sup>*

1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 d'aquesta Llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació

---

1 Article modificat per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre de 1999).

de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat aquesta adaptació, quan les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari haurà de determinar, amb consulta prèvia als representants dels treballadors, la relació de llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora li permeti reincorporar-se al lloc anterior.

En el supòsit que, tot i aplicar-se les regles que assenyala el paràgraf anterior, no hi hagi cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent, bo i conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no és possible tècnicament o objectivament, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, que preveu l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assistís facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per sotmetre's a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresari i justificació de la necessitat que s'efectuïn dins de la jornada de treball.

## **Article 27**

### *Protecció dels menors*

1. Abans de la incorporació a la feina de joves menors de divuit anys, i abans de qualsevol modificació important de les seves condicions de treball, l'empresari ha de dur a terme una avaluació dels llocs de treball que aquests hagin d'ocupar, a fi de determinar la naturalesa, el grau i la durada de la seva exposició, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, a agents, processos o condicions de treball que puguin posar en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors.

Amb aquesta finalitat, l'avaluació ha de tenir en compte especialment els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves derivats de la seva manca d'experiència, de la seva immaduresa per avaluar els riscos existents o potencials i del seu desenvolupament encara incomplet.

En qualsevol cas, l'empresari ha d'informar aquests joves i els seus pares o tutors que hagin intervingut en la contractació, de conformitat amb el que disposa la lletra b) de l'article 7 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel RDL 1/1995, de 24 de març, dels possibles riscos i de totes les mesures que s'hagin adoptat per a la protecció de la seva seguretat i la seva salut.

2. Tenint en compte els factors assenyalats més amunt, el Govern ha d'establir les limitacions a la contractació de joves menors de divuit anys en feines que presentin riscos específics.

## **Article 28**

### *Relacions de treball temporals, de durada determinada i en empreses de treball temporal*

1. Els treballadors amb relacions de treball temporals o de durada determinada, com també els contractats per empreses de treball temporal, han de gaudir del mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que les altres treballadors de l'empresa en què presten els seus serveis.

L'existència d'una relació de treball de les que assenyalen el paràgraf anterior no justificarà, en cap cas, cap diferència de tracte quant a les condicions de treball, en allò que faci referència a qualsevol dels aspectes de la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.

Aquesta Llei i les seves disposicions de desplegament s'han d'aplicar plenament a les relacions de treball que preveuen els paràgrafs anteriors.

2. L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries a l'efecte de garantir que, amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat, els treballadors a què fa referència l'apartat anterior rebin informació sobre els riscos als quals s'hagin d'exposar, en particular quant a la necessitat de qualificacions o aptituds

professionals determinades, l'exigència de controls mèdics especials o l'existència de riscos específics del lloc de treball que cal cobrir, com també sobre les mesures de protecció i prevenció davant d'aquests riscos.

Aquests treballadors han de rebre, en qualsevol cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball que hagin de cobrir, tenint-ne en compte la qualificació i experiència professionals i els riscos a què s'hagin d'exposar.

3. Els treballadors a què es refereix aquest article tenen dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut, en els termes que estableixen l'article 22 d'aquesta Llei i les seves normes de desplegament.

4. L'empresari ha d'informar els treballadors designats per fer-se càrrec de les activitats de protecció i prevenció o, si s'escau, el servei de prevenció que preveu l'article 31 d'aquesta Llei de la incorporació dels treballadors a què es refereix aquest article, en la mesura necessària perquè puguin exercir les seves funcions de manera adequada respecte de tots els treballadors de l'empresa.

5. En les relacions de treball mitjançant empreses de treball temporal, l'empresa usuària és responsable de les condicions d'execució de la feina en tot el que faci referència a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. A més, correspon a l'empresa usuària el compliment de les obligacions en matèria d'informació que preveuen els apartats 2 i 4 d'aquest article.

L'empresa de treball temporal és responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut que estableixen els apartats 2 i 3 d'aquest article. Amb aquesta finalitat, i sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, l'empresa usuària ha d'informar l'empresa de treball temporal, i aquesta els treballadors afectats, abans de la seva adscripció, de les característiques pròpies dels llocs de treball que han d'ocupar i de les qualificacions requerides.

L'empresa usuària ha d'informar els representants dels seus treballadors de l'adscripció dels treballadors que li proporcioni l'empresa de treball temporal. Els esmentats treballadors es poden adreçar als representants en l'exercici dels drets reconeguts en aquesta Llei.

## Article 29

### *Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos*

1. Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i per mitjà de l'acompliment de les mesures de prevenció que s'adoptin en cada cas, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, o de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

2. Els treballadors, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, cal que, en particular:

1r. Utilitzin adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, els aparells, les eines, les substàncies perilloses, els equips de transport i, en general, qualsevol altre mitjà amb el qual duguin a terme la seva activitat.

2n. Facin servir correctament els mitjans i els equips de protecció que els facilita l'empresari, d'acord amb les instruccions que aquest els doni.

3r. No posin fora de funcionament i utilitzin correctament els dispositius de seguretat existents o els que s'instal·lin als espais relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball on aquesta tingui lloc.

4t. Informin immediatament el seu superior jeràrquic directe i els treballadors designats per dur a terme activitats de protecció i prevenció o, si s'escau, el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

5è. Contribueixin al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent a fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en els seus llocs de treball.

6è. Cooperin amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i que no comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.

3. L'incompliment per part dels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos a què es refereixen els apartats anteriors té la consideració d'incompliment laboral a l'efecte que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors o de falta, si s'escau, d'acord amb el que estableix la normativa corresponent sobre règim disciplinari dels funcionaris públics o del personal estatutari al servei de les administracions públiques. El que disposa aquest apartat s'ha d'aplicar igualment als socis de les cooperatives l'activitat de les quals consisteixi en la prestació del seu treball, amb les precisions que s'estableixin en els seus reglaments de règim intern.

## Capítol quart

### *Serveis de prevenció*

#### Article 30

##### *Protecció i prevenció de riscos professionals*

1. En compliment del deure de prevenció de riscos professionals, l'empresari ha de designar un o diversos treballadors perquè s'ocupin d'aquesta

activitat, ha de constituir un servei de prevenció o bé ha de concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.

2. Els treballadors designats han de tenir capacitat suficient, disposar del temps i dels mitjans necessaris i ser suficients en nombre, tenint en compte les dimensions de l'empresa, com també els riscos a què són exposats els treballadors i com hi estan distribuïts, amb l'abast que determinin les disposicions a què es refereix la lletra e) de l'apartat 1 de l'article 6 d'aquesta Llei.

Els treballadors a què es refereix el paràgraf anterior col·laboraran entre ells i, si s'escau, amb els serveis de prevenció.

3. L'empresari ha de facilitar als treballadors designats l'accés a la informació i la documentació a què es refereixen els articles 18 i 23 d'aquesta Llei, a fi que puguin dur a terme l'activitat de prevenció.

4. Els treballadors designats no poden patir cap perjudici a causa de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa i, mentre les exerceixin, han de gaudir particularment de les garanties que estableixen per als representants dels treballadors les lletres a), b) i c) de l'article 68 i l'apartat 4 de l'article 56 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Aquesta garantia afecta també els treballadors del servei de prevenció quan l'empresa decideixi constituir-lo, d'acord amb el que disposa l'article següent.

Els treballadors esmentats als paràgrafs anteriors han de tractar com a secret professional qualsevol informació relativa a l'empresa a què tinguin accés, com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

5. A les empreses de menys de sis treballadors, l'empresari pot assumir personalment les funcions que s'indiquen a l'apartat 1, sempre que desenvolupi habitualment la seva activitat en el centre de treball i tingui capacitat suficient per dur-la a terme, en funció dels riscos a què s'exposin els treballadors i la perillositat de les activitats, de conformitat amb el que determinen les disposicions de la lletra e) de l'apartat 1 de l'article 6 d'aquesta Llei.

6. L'empresari que no hagi concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa ha de sotmetre el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria o una avaluació externa, en els termes que es determinin reglamentàriament.

## **Article 31**

### *Serveis de prevenció*

1. Si, segons les dimensions de l'empresa, la designació d'un o diversos treballadors fos insuficient per a la realització de les activitats de prevenció dels riscos a què estan exposats els treballadors o de la perillositat de les activitats que s'hi duguin a terme, amb l'abast que estableixin les disposi-

cions a què es refereix la lletra e) de l'apartat 1 de l'article 6 d'aquesta Llei, l'empresari ha de recórrer a un o diversos serveis de prevenció propis o aliens a l'empresa, que hi ha de col·laborar quan calgui.

Per a l'establiment d'aquests serveis a les administracions públiques, se n'ha de tenir en compte l'estructura organitzativa i l'existència d'àmbits sectorials i descentralitzats, si s'escau.

2. Es considera "servei de prevenció" el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors, per a la qual cosa han d'assessorar i assistir l'empresari, els treballadors o els seus representants i els òrgans de representació especialitzats.

Per a l'exercici de les seves funcions, l'empresari ha de facilitar a aquest servei l'accés a la informació i la documentació a què es refereix l'apartat 3 de l'article anterior.

3. Els serveis de prevenció han d'estar en condicions de proporcionar a l'empresa l'assessorament i el suport que requereixi segons els tipus de riscos que hi hagi i pel que fa a:

a) Dissenyar, aplicar i coordinar els plans i els programes d'actuació preventiva.

b) Avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut dels treballadors, en els termes que preveu l'article 16 d'aquesta Llei.

c) Determinar les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i vetllar per la seva eficàcia.

d) Informar i formar els treballadors.

e) Prestar els primers auxilis i els plans d'emergència.

f) Vigilar la salut dels treballadors amb relació als riscos derivats del treball.

4. El servei de prevenció ha de ser interdisciplinari i ha de disposar dels mitjans adequats a fi de complir les seves funcions. A aquest efecte, la formació, l'especialitat, la capacitat, la dedicació i el nombre de components d'aquests serveis, com també els recursos tècnics, han de ser suficients i adequats a les activitats preventives que calgui desenvolupar, segons les circumstàncies que es detallen tot seguit:

a) Dimensions de l'empresa.

b) Tipus de risc a què es puguin exposar els treballadors.

c) Distribució de riscos a l'empresa.

5. Per tal de poder actuar com a serveis de prevenció, les entitats especialitzades han de tenir l'acreditació de l'Administració laboral, que podran obtenir mitjançant la comprovació que reuneixen els requisits que s'estableixen reglamentàriament i després de l'aprovació per part de l'Administració sanitària pel que fa als aspectes de tipus sanitari.



## **Article 32**

### ***Actuació preventiva de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals***

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social poden exercir per a les empreses que hi estiguin associades les funcions corresponents als serveis de prevenció, de conformitat amb el que disposa l'apartat 5 de l'article 31.

Els representants dels empresaris i dels treballadors tenen dret a participar en el control i seguiment de la gestió efectuada per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en les funcions a què es refereix el paràgraf anterior, de conformitat amb el que preveu l'article 39.5 de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

## **Capítol cinquè**

### ***Consulta i participació dels treballadors***

## **Article 33**

### ***Consulta dels treballadors***

1. L'empresari ha de consultar als treballadors, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions relatives a:

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

b) L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o la contractació d'un servei de prevenció extern.

c) La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

d) Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, d'aquesta Llei.

e) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

2. A les empreses que disposin de representants dels treballadors, les consultes a què es refereix l'apartat anterior s'han de dur a terme amb aquests representants.

## Article 34

### *Drets de participació i representació*

1. Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa, pel que fa a les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball.

A les empreses o els centres de treball amb sis treballadors o més, la participació d'aquests s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants i la representació especialitzada que es regula en aquest capítol.

2. 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 en el treball. A aquest efecte, els representants del personal han d'exercir les competències que aquestes normes estableixen en matèria d'informació, consulta i negociació, vigilància i control i exercici d'accions davant les empreses i els òrgans i els tribunals competents.

3. El dret de participació que es regula en aquest capítol s'ha d'exercir en l'àmbit de les administracions públiques amb les adaptacions que escaiguin segons la diversitat de les activitats que duguin a terme i les diferents condicions en què aquestes s'acompleixen, la complexitat i la dispersió de la seva estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva, en els termes previstos en la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, i es poden establir àmbits sectorials i descentralitzats segons el nombre d'efectius i de centres.

Per tal de dur a terme aquesta adaptació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, el Govern ha de tenir en compte els criteris següents:

a) En cap cas aquesta adaptació no pot afectar les competències, les facultats ni les garanties que es reconeixen en aquesta Llei als delegats de prevenció i als comitès de seguretat i salut.

b) Cal establir l'àmbit específic que resulti adequat en cada cas per a l'exercici de la funció de participació en matèria preventiva dins l'estructura organitzativa de l'Administració. Amb caràcter general, aquest àmbit és el dels òrgans de representació del personal al servei de les administracions públiques, tot i que se'n poden establir altres de diferents segons les característiques de l'activitat i la freqüència dels riscos a què es puguin exposar els treballadors.

c) Quan en aquest àmbit hi hagi diferents òrgans de representació del personal, cal garantir una actuació coordinada de tots ells en matèria de prevenció i protecció de la seguretat i la salut en el treball i cal fer possible que

la participació es dugui a terme de manera conjunta entre els uns i els altres, en l'àmbit específic establert a aquest efecte.

d) Amb caràcter general, s'ha de constituir un únic comitè de seguretat i salut en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en la Llei d'òrgans de representació del personal al servei de les administracions públiques, que ha d'estar integrat pels delegats de prevenció designats en aquest àmbit, tant per al personal amb relació de caràcter administratiu o estatutari com per al personal laboral, i per representants de l'administració en un nombre no superior al dels delegats. Això no obstant, es poden constituir comitès de seguretat i salut en altres àmbits quan les raons de l'activitat i el tipus i la freqüència dels riscos així ho aconsellin.

## Article 35

### *Delegats de prevenció*

1. Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

2. Els delegats de prevenció són designats pels representants del personal i entre membres d'aquests representants, en l'àmbit dels òrgans de representació que preveuen les normes a què es refereix l'article anterior, d'acord amb l'escala següent:

De 50	a 100 treballadors:	2 delegats de prevenció.
De 101	a 500 treballadors:	3 delegats de prevenció.
De 501	a 1.000 treballadors:	4 delegats de prevenció.
De 1.001	a 2.000 treballadors:	5 delegats de prevenció.
De 2.001	a 3.000 treballadors:	6 delegats de prevenció.
De 3.001	a 4.000 treballadors:	7 delegats de prevenció.
A partir	de 4.001 treballadors:	8 delegats de prevenció.

A les empreses de fins a trenta treballadors, hi ha d'haver un delegat de prevenció que ha de ser el delegat de personal. A les empreses que tinguin entre trenta-un i quaranta-nou treballadors, hi ha d'haver un delegat de prevenció que ha de ser elegit pels delegats del personal i entre membres d'aquest col·lectiu.

3. A l'efecte de determinar el nombre de delegats de prevenció, s'han de tenir en compte els criteris següents:

a) Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a un any s'han de considerar treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per un termini de fins a un any, s'han de considerar segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la designació. Cada dos-cents dies treballats o fracció s'han de computar com un treballador més.

4. No obstant el que disposa aquest article, en els convenis col·lectius es

poden establir altres sistemes de designació dels delegats de prevenció, sempre que es garanteixi que la facultat de designació correspon als representants del personal o als treballadors mateix.

De la mateixa manera, en la negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què es refereix l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors, es pot acordar que les competències reconegudes en aquesta Llei als delegats de prevenció siguin exercides per òrgans específics creats en el mateix conveni o en els acords esmentats. Aquests òrgans poden assumir, en els termes i d'acord amb les modalitats que hom acordi, competències generals respecte del conjunt dels centres de treball inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni o de l'acord, a fi de fomentar-hi un millor compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

Igualment, en l'àmbit de les administracions públiques, es poden establir, en els termes que assenyalava la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, altres sistemes de designació dels delegats de prevenció i es pot acordar que les competències que aquesta Llei els atribueix puguin ser exercides per òrgans específics.

## Article 36

### *Competències i facultats dels delegats de prevenció*

1. Són competències dels delegats de prevenció les següents:

- a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa a millorar l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'empresari sobre les decisions a què es refereix l'article 33 d'aquesta Llei, abans que siguin executades.
- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

A les empreses que, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 38 d'aquesta Llei, no tinguin un comitè de seguretat i salut pel fet de no arribar al nombre mínim de treballadors requerit a aquest efecte, les competències que se li atribueixen en aquesta Llei han de ser exercides pels delegats de prevenció.

2. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

- a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient interior de treball, com també, en els termes que preveu l'article 40 d'aquesta Llei, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que

es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que considerin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions que preveu l'apartat 4 de l'article 22 d'aquesta Llei, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la que preveuen els articles 18 i 23 d'aquesta Llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

c) Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

d) Rebre de l'empresari les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'empresa, com també dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sens perjudici del que disposa l'article 40 d'aquesta Llei en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Exigir a l'empresari que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al comitè de seguretat i salut perquè hi siguin tractades i discutides.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21.

3. Els informes que hagin d'emetre els delegats de prevenció d'acord amb el que disposa la lletra c) de l'apartat 1 d'aquest article s'han d'elaborar en un termini de quinze dies, o bé en el temps imprescindible quan calgui adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, l'empresari pot posar en pràctica la seva decisió.

4. Si l'empresari es nega a adoptar les mesures proposades pel delegat de prevenció segons el que disposa la lletra f) de l'apartat 2 d'aquest article, cal que en doni els motius.

## **Article 37**

### *Garanties i secret professional dels delegats de prevenció*

1. El que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors en matèria de garanties és d'aplicació als delegats de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

El temps que esmercin els delegats de prevenció en l'exercici de les funcions previstes en aquesta Llei es considera d'exercici de funcions de representació a l'efecte de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que preveu la lletra e) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors esmentat.

Això no obstant, es considera, en qualsevol cas, "temps de treball efectiu", sense imputació a l'esmentat crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut i a qualsevol altra de convocada per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, com també el destinat a les visites que preveuen les lletres a) i c) de l'apartat 2 de l'article anterior.

2. L'empresari ha de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

La formació l'ha de facilitar l'empresari amb els seus propis mitjans o mitjançant el concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i cal repetir-la periòdicament, si fos necessari.

El temps esmerçat en la formació es considera temps de treball a qualsevol efecte i el seu cost no pot ser, en cap cas, a càrrec dels delegats de prevenció.

3. S'ha d'aplicar als delegats de prevenció el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors pel que fa al degut secret professional respecte de les informacions a què tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació a l'empresa.

4. El que disposa aquest article en matèria de garanties i secret professional dels delegats de prevenció, en el cas de les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, s'ha d'entendre amb referència a la regulació expressada en els articles 10, paràgraf segon i 11 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

## **Article 38**

### *Comitè de seguretat i salut*

1. 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.

2. S'ha de constituir un comitè de seguretat i salut en totes les empreses o els centres de treball amb cinquanta treballadors o més.

El comitè ha d'estar format pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari i/o els representants en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

Han de participar en les reunions del comitè de seguretat i salut, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a què es refereix el paràgraf anterior. Poden participar-hi, en les mateixes condicions, treballadors de l'empresa que tinguin una qualificació o una informació especial respecte de qüestions concretes que es debatir en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el comitè.

3. El comitè de seguretat i salut s'ha de reunir cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions. El comitè ha d'adoptar les seves pròpies normes de funcionament.

Les empreses que tinguin diversos centres de treball dotats de comitè de seguretat i salut poden acordar amb els seus treballadors la creació d'un comitè intercentres, amb les funcions que li atribueixi l'acord.

## Article 39

### *Competències i facultats del comitè de seguretat i salut*

1. El comitè de seguretat i salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'empresa. A aquest efecte, s'hi debatrà, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

2. En l'exercici de les seves competències, el comitè de seguretat i salut està facultat per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball i per dur a terme, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes sobre les condicions de treball que calguin per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si s'escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer la memòria i la programació anuals de serveis de prevenció i per elaborar-ne informes.

3. Per tal de fer complir el que disposa aquesta Llei respecte de la col·laboració entre empreses en els supòsits de desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es pot acordar la realització de reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut o, si no n'hi hagués, dels delegats de prevenció i els empresaris de les empreses que no tinguin aquests comitès, o bé altres mesures d'actuació coordinada.

## **Article 40**

### *Col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social*

1. Els treballadors i els seus representants poden recórrer a la Inspecció de Treball i Seguretat Social si consideren que les mesures adoptades i els mitjans utilitzats per l'empresari no són suficients per garantir la seguretat i la salut en el treball.

2. Pel que fa les visites als centres de treball a fi de comprovar que s'hi compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, l'inspector de Treball i Seguretat Social ha de comunicar la seva presència a l'empresari o al seu representant o a la persona inspeccionada, al comitè de seguretat i salut, al delegat de prevenció o, si aquest estigués absent, als representants legals dels treballadors, a fi que aquests el puguin acompanyar durant la seva visita i puguin formular-li les observacions que creguin oportunes, llevat que consideri que aquestes comunicacions puguin perjudicar l'èxit de les seves funcions.

3. La Inspecció de Treball i Seguretat Social ha d'informar els delegats de prevenció sobre els resultats de les visites a què fa referència l'apartat anterior i sobre les mesures que s'hagin adoptat a conseqüència d'aquestes, com també a l'empresari mitjançant una diligència en el Llibre de visites de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que ha de tenir cada centre de treball.

4. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives han de ser consultades amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria de prevenció de riscos en el treball, en especial en relació amb els programes específics per a empreses de menys de sis treballadors, i han de ser informades del resultat d'aquests plans.



## Capítol sisè

### *Obligacions dels fabricants, els importadors i els subministradors*

#### Article 41

##### *Obligacions dels fabricants, els importadors i els subministradors*

1. Els fabricants, els importadors i els subministradors de maquinària, equips, productes i estris de treball estan obligats a assegurar que aquests no constitueixin una font de perill per al treballador, sempre que estiguin instal·lats i siguin utilitzats en les condicions, la forma i amb les finalitats que han recomanat.

Els fabricants, els importadors i els subministradors de productes i substàncies químics que s'utilitzin en la feina estan obligats a envasar-los i etiquetar-los de manera que se'n permeti la conservació i la manipulació en condicions de seguretat i se n'identifiqui clarament el contingut i els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors que comportin el seu emmagatzematge o la seva utilització.

Els subjectes esmentats en els dos paràgrafs anteriors han de subministrar la informació que indiqui la manera correcta d'utilització per part dels treballadors, les mesures preventives addicionals que s'hagin de prendre i els riscos laborals que comportin tant el seu ús normal com la seva manipulació o utilització inadequades.

Els fabricants, els importadors i els subministradors d'elements per a la protecció dels treballadors estan obligats a assegurar-ne l'efectivitat, sempre que estiguin instal·lats i siguin utilitzats en les condicions i de la manera que ells recomanin. A aquest efecte, cal que subministrin la informació que indiqui el tipus de risc que comporten, el nivell de protecció davant del risc que proporcionen i la manera correcta de fer-los servir i de mantenir-los.

Els fabricants, els importadors i els subministradors han de proporcionar als empresaris, i aquests demanar-los a aquells, la informació necessària a fi que la utilització i la manipulació de la maquinària, els equips, el productes, les primeres matèries i els estris de treball es produeixin sense riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, com també perquè els empresaris puguin complir les seves obligacions d'informació envers els treballadors.

2. L'empresari ha de garantir que les informacions a què es refereix l'apartat anterior siguin facilitades als treballadors en termes que els resultin comprensibles.

**Article 42**  
*Responsabilitats i la seva compatibilitat*

1. L'incompliment per part dels empresaris de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals dóna lloc a responsabilitats administratives, com també, si s'escau, a responsabilitats penals i civils pels danys i perjudicis que puguin derivar d'aquest incompliment.

2. L'empresa principal ha de respondre solidàriament amb els contractistes i subcontractistes a què es refereix l'apartat 3 de l'article 24 d'aquesta Llei del compliment, durant el període de la contracta, de les obligacions imposades per aquesta Llei amb relació als treballadors que els contractistes i els subcontractistes col·loquin en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que la infracció hagi tingut lloc en el centre de treball de l'entitat empresari principal.<sup>2</sup>

En les relacions de treball de les empreses de treball temporal, l'empresa usuària serà responsable de la protecció en matèria de seguretat i salut en el treball en els termes de l'article 16 de la Llei 14/1994, d'1 de juliol, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

3. Les responsabilitats administratives que derivin del procediment sancionador han de ser compatibles amb les indemnitzacions pels danys i els perjudicis causats i de recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social que pugui fixar l'òrgan competent d'acord amb el que preveu la normativa reguladora d'aquest sistema.

4. No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativa, en els casos que hom aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.

En els casos de concurrència amb l'ordre jurisdiccional penal, és d'aplicació el que disposa l'article 3 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social; per a la seva efectivitat, l'autoritat laboral i la Inspecció de Treball i Seguretat Social han de vetllar pel compliment dels deures de col·laboració i informació envers el Ministeri Fiscal.<sup>3</sup>

5. La declaració de fets provats que contingui una sentència en ferm de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu, relativa a l'existència d'infrac-

---

2 Apartat derogat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 2000).

3 Ídem nota 2.

ció a la normativa de prevenció de riscos laborals, vincula l'ordre social de la jurisdicció, quant al recarrec, si s'escau, de la prestació econòmica del sistema de la Seguretat Social.<sup>4</sup>

#### **Article 43**

##### *Requeriments de la Inspecció de Treball i Seguretat Social*

1. Si l'inspector de Treball i Seguretat Social comprova que hi ha una infracció a la normativa sobre prevenció de riscos laborals, haurà de requerir l'empresari perquè repari les deficiències observades, llevat que, per la gravetat i la imminència dels riscos, fos necessari acordar la paralització que preveu l'article 44. Tot això sens perjudici de la proposta de sanció corresponent, si s'escau.

2. El requeriment formulat per l'inspector de Treball i Seguretat Social s'ha de fer avinent per escrit a l'empresari presumptament responsable incloent-hi el detall de les anomalies o les deficiències apreciades i el termini que té per reparar-les. Aquest requeriment també s'ha de posar en coneixement dels delegats de prevenció.

Si s'incompleix el requeriment formulat i continuen havent-hi els fets infractors, l'inspector de Treball i Seguretat Social, si no ho ha fet inicialment, ha d'aixecar l'acta d'infracció corresponent per aquests fets.

#### **Article 44**

##### *Paralització de treballs*

1. Quan l'inspector de Treball i Seguretat Social comprovi que la inobservança de la normativa sobre prevenció de riscos laborals implica, a parer seu, un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors, pot ordenar la paralització immediata d'aquests treballs o aquestes tasques. Aquesta mesura s'ha de comunicar a l'empresa responsable, que l'ha de posar en coneixement immediat dels treballadors afectats, del comitè de seguretat i salut, del delegat de prevenció o, mancant aquest, dels representants del personal. L'empresa responsable ha de retre compte a l'inspector de Treball i Seguretat Social del compliment d'aquesta notificació.

L'inspector de Treball i Seguretat Social ha de traslladar la seva decisió de manera immediata a l'autoritat laboral. L'empresa, sens perjudici del compliment immediat d'aquesta decisió, la pot impugnar davant l'autoritat laboral en el termini de tres dies hàbils, i aquesta impugnació s'ha de resoldre en

---

4 Ídem nota 2.

un termini màxim de vint-i-quatre hores. Aquesta resolució és executiva, sens perjudici dels recursos que hi escaiguin.

La paralització dels treballs ha de ser aixecada per la Inspecció de Treball i Seguretat Social que l'hagi decretada, o per l'empresari tan bon punt es reparin les causes que la van motivar, i, en aquest últim cas, això s'ha de comunicar immediatament a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

2. Els supòsits de paralització regulats en aquest article, com també els que preveu la normativa reguladora de les activitats incloses en l'apartat 2 de l'article 7 d'aquesta Llei, s'entendran, en qualsevol cas, sens perjudici del pagament del salari o de les indemnitzacions que escaiguin i de les mesures que es puguin arbitrar per a la seva garantia.

## Article 45<sup>5</sup>

### *Infraccions administratives*

1. Són infraccions laborals en matèria de prevenció de riscos laborals les accions o les omissions dels empresaris de les entitats que actuen com a serveis de prevenció, les auditores i les formatives en aquesta matèria i alienes a les empreses, i també les dels promotors i propietaris d'obra i els treballadors per compte propi que incompleixin les normes legals, reglamentàries i les clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut laboral, subjectes a responsabilitat d'acord amb aquesta Llei.<sup>6</sup>

Les infraccions tipificades d'acord amb aquesta Llei són objecte de sanció després de la instrucció de l'expedient sancionador a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, de conformitat amb el procediment administratiu especial que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social, sens perjudici de les responsabilitats d'altra mena que hi poguessin concórrer.

Això no obstant, en l'àmbit de les relacions del personal civil al servei de les administracions públiques, les infraccions són objecte de responsabilitats mitjançant la imposició, per resolució de l'autoritat competent, de la realització de les mesures correctores dels incompliments corresponents, d'acord amb el procediment que s'estableixi a aquest efecte.

En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, correspon al Govern la regulació d'aquest procediment, que s'ha d'ajustar als principis següents:

---

5 Article derogat (excepte els paràgrafs tercer i quart de l'apartat 1) pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

6 Paràgraf modificat per la Llei 50/1998, de 30 de desembre (BOE núm. 313, de 31 de desembre de 1998).

a) El procediment l'ha d'iniciar l'òrgan competent de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per ordre superior, bé per iniciativa pròpia bé a petició dels representants del personal.

b) Després de la seva actuació, la Inspecció ha de dur a terme un requeriment sobre les mesures que cal adoptar i el seu termini d'execució, el qual s'ha de traslladar a la unitat administrativa inspeccionada per tal de formular al·legacions.

c) En cas de discrepància entre els ministres competents a conseqüència de l'aplicació d'aquest procediment, les actuacions s'han d'eleva al Consell de Ministres per a la seva decisió final.

2. Les infraccions en l'àmbit laboral es qualifiquen de lleus, greus i molt greus, segons la naturalesa del deure infringit i l'entitat del dret afectat, de conformitat al que estableixen els articles següents d'aquesta Llei.

#### **Article 46<sup>7</sup>**

##### ***Infraccions lleus***

Són infraccions lleus:

1. La manca de netedat del centre de treball de la qual no derivi risc per a la integritat física o la salut dels treballadors.

2. El fet de no retre compte, en temps i forma, a l'autoritat laboral competent, d'acord amb les disposicions vigents, dels accidents laborals esdevinguts i les malalties professionals declarades quan tinguin la qualificació de lleus.

3. El fet de no comunicar a l'autoritat laboral competent l'obertura del centre de treball o la represa o continuació dels treballs després d'haver-hi hagut alteracions o ampliacions d'importància, o el fet de consignar amb inexactitud les dades que ha de declarar i emplenar, sempre que no es tracti d'una indústria qualificada per la normativa vigent de perillosa, malsana o nociva pels elements, els processos o les substàncies que s'hi manipulin.

4. Les que comportin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.

5. Qualsevol altra que afecti obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estigui tipificada com a greu o molt greu.

---

7 Article derogat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

## Article 47<sup>8</sup>

### *Infraccions greus*

Són infraccions greus:

1. El fet de no dur a terme les avaluacions de riscos i, si s'escau, els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que correspongui de conformitat amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals o el fet de no dur a terme aquelles activitats de prevenció que fessin necessàries els resultats de les avaluacions.

2. La no-realització dels reconeixements mèdics i les proves de vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors que escaiguin de conformitat amb la normativa de riscos laborals, o el fet de no comunicar-ne el resultat als treballadors afectats.

3. El fet de no retre compte, en temps i forma, a l'autoritat laboral, d'acord amb les disposicions vigents, dels accidents laborals esdevinguts i de les malalties professionals declarades quan tinguin la qualificació de greus, molt greus o mortals, o el fet de no dur a terme una investigació si es produïssin danys en la salut dels treballadors o si hi hagués indicis que les mesures preventives són insuficients.

4. La manca de registre i arxiu de les dades obtingudes en les avaluacions, els controls, els reconeixements, les investigacions o els informes a què es refereixen els articles 16, 22 i 23 d'aquesta Llei.

5. El fet de no comunicar a l'autoritat laboral competent l'obertura del centre de treball o la represa o la continuació de les tasques, després de realitzar alteracions o ampliacions importants, o bé el fet de comunicar amb poca precisió les dades que s'han de declarar i emplenar sempre que es tracti, segons la normativa vigent, d'una indústria qualificada de perillosa, malsana o nociva pels elements, els processos o les substàncies que s'hi manipulen.

6. L'incompliment de l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com a necessària de l'avaluació dels riscos. L'incompliment de les obligacions d'elaborar el pla de seguretat i salut en el treball en cada projecte d'edificació i obra pública, amb l'abast i la forma establerta en la normativa de prevenció de riscos laborals, com també el seu incompliment en frau de llei, mitjançant alteracions fictícies en el volum d'obra o en el nombre de treballadors.<sup>9</sup>

7. L'adscripció de treballadors a llocs de treball que tinguin condicions incompatibles amb les seves característiques personals o dels que es trobin de manera palesa en situacions o estats transitoris que no corresponguin a

---

8 Ídem nota 7.

9 Apartat modificat per la Llei 50/1998, de 30 de desembre.

les exigències psicofísiques dels seus llocs de treball, com també la seva dedicació a la realització de tasques sense prendre'n en consideració les capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, llevat que es tracti d'una infracció molt greu de conformitat amb l'article següent.

8. L'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada als treballadors, quant als riscos del lloc de treball susceptibles de provocar danys pel que fa a la seguretat i la salut, i sobre les mesures preventives que s'hi poden aplicar, llevat que es tracti d'una infracció molt greu de conformitat amb l'article següent.

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

10. El fet de no adoptar les mesures que preveu l'article 20 d'aquesta Llei en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors.

11. L'incompliment dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors que reconeix la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

12. El fet de no proporcionar la formació o els mitjans adequats per a l'exercici de les seves funcions als treballadors designats per a les activitats de prevenció i als delegats de prevenció.

13. No adoptar, els empresaris i els treballadors per compte propi que duguin a terme activitats en un mateix centre de treball, les mesures de cooperació i coordinació per a la protecció i prevenció de riscos laborals.<sup>10</sup>

14. No informar el promotor o l'empresari titular del centre de treball aquells altres que hi duguin a terme activitats dels riscos i les mesures de protecció, prevenció i emergència.<sup>11</sup>

15. Que no es designi un o diversos treballadors perquè s'encarreguin de les activitats de protecció i prevenció a l'empresa o el fet de no organitzar o concertar un servei de prevenció quan això sigui preceptiu.

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

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

---

10 Ídem nota 9.

11 Ídem nota 9.

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

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

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

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

f) Mesures de protecció col·lectiva o individual.

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

h) Serveis o mesures d'higiene personal.

i) Registre dels nivells d'exposició a agents físics, químics i biològics, llistes de treballadors exposats i expedients mèdics.

17. L'incompliment del deure d'informació als treballadors designats perquè s'encarreguin de les activitats de prevenció o, si s'escau, al servei de prevenció de la incorporació a l'empresa de treballadors amb relacions de treball temporals, de durada determinada o proporcionats per empreses de treball temporal.

18. El fet de no facilitar al servei de prevenció l'accés a la informació i la documentació indicades a l'apartat 1 de l'article 18 i a l'apartat 1 de l'article 23 d'aquesta Llei.

19. El fet de no sotmetre, en els termes establerts reglamentàriament, el sistema de prevenció de l'empresa al control d'una auditoria o una avaluació externa quan no s'hagués concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.

20. La manca de netedat del centre o lloc de treball, quan sigui habitual o quan en derivin riscos per a la integritat i la salut dels treballadors.<sup>12</sup>

21. Facilitar a l'autoritat laboral competent dades de forma o amb contingut inexactes, com també no comunicar a aquella qualsevol modificació de les seves condicions d'acreditació o autorització, per part de serveis de prevenció aliens a l'empresa, persones o entitats que efectuïn l'auditoria del sistema de prevenció d'empreses, o d'entitats que practiquin o certifiquin la formació en prevenció de riscos laborals.<sup>13</sup>

22. Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a serveis de prevenció aliens respecte dels seus empresaris concertats, d'acord amb la normativa aplicable.<sup>14</sup>

---

12 Ídem nota 9.

13 Ídem nota 9.

14 Ídem nota 9.



## Article 48<sup>15</sup>

### *Infraccions molt greus*

Són infraccions molt greus:

1. La inobservança de les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i alletament.

2. La inobservança de les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut dels menors.

3. El fet de no paraitzar ni suspendre de manera immediata, a requeriment de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, els treballs que es duguin a terme sense observar la normativa sobre prevenció de riscos laborals i que, a parer de la Inspecció, impliquin l'existència d'un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors, o el fet de reprendre els treballs sense haver resolt prèviament les causes que van motivar la paraització.

4. L'adscripció dels treballadors a llocs de treball les condicions dels quals fossin incompatibles amb les seves característiques personals conegudes o que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius, com també la dedicació de treballadors a la realització de tasques sense tenir-ne en compte les capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, quan en derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors.

5. L'incompliment del deure de confidencialitat en l'ús de les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors, en els termes que preveu l'apartat 4 de l'article 22 d'aquesta Llei.

6. La superació dels límits d'exposició als agents nocius que, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, originin riscos de danys per a la salut dels treballadors sense haver adoptat les mesures preventives adequades, quan es tracti de riscos greus i imminents.

7. Les accions o omissions que impedeixin l'exercici del dret dels treballadors a paraitzar la seva activitat en els casos de risc greu i imminent, en els termes que preveu l'article 21 d'aquesta Llei.

8. El fet de no adoptar cap altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de la qual derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors.

---

15 Ídem nota 7.

9. No adoptar, els empresaris i els treballadors per compte propi que duguin a terme activitats en un mateix centre de treball, les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la prevenció de riscos laborals, quan es tracti d'activitats considerades reglamentàriament perilloses o amb riscos especials.<sup>16</sup>

10. No informar el promotor o l'empresari titular del centre de treball aquells altres que hi duguin a terme activitats dels riscos i les mesures de protecció, prevenció i emergència, quan es tracti d'activitats considerades reglamentàriament perilloses o amb riscos especials.<sup>17</sup>

11. Exercir les seves activitats els serveis de prevenció aliens a les empreses, les persones o les entitats especialitzades en l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció d'empreses, o les que acompleixin o certifiquin la formació de prevenció de riscos laborals, sense l'autorització o l'acreditació preceptiva, quan aquesta hagi estat suspesa o extingida, quan hagi caducat l'autorització provisional, com també en el cas que, en la seva actuació, excedeixin l'abast de l'autorització concedida.<sup>18</sup>

12. Mantenir els serveis o les entitats a què es refereix l'apartat anterior vinculacions comercials, financeres o de qualsevol mena amb les empreses auditades o concertades diferents de les pròpies de la seva actuació com a tals, com també certificar, les entitats que acompleixin o certifiquin la formació preventiva, activitats no realitzades totalment.<sup>19</sup>

## **Article 49<sup>20</sup>**

### ***Sancions***

1. Les sancions per les infraccions tipificades als articles anteriors es poden imposar en els graus de mínim, mitjà i màxim, d'acord amb els criteris següents:

a) La perillositat de les activitats dutes a terme a l'empresa o al centre de treball.

b) El caràcter permanent o transitori dels riscos inherents a aquestes activitats.

---

16 Ídem nota 9.

17 Ídem nota 9.

18 Ídem nota 9.

19 Ídem nota 9.

20 Ídem nota 7.

c) La gravetat dels danys produïts o que s'haguessin pogut produir per l'absència o la deficiència de les mesures preventives necessàries.

d) El nombre de treballadors afectats.

e) Les mesures de protecció individual o col·lectiva adoptades per l'empresari i les instruccions que aquest hagi donat a fi de prevenir els riscos.

f) L'incompliment de les advertències o els requeriments previs de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

g) La inobservança de les propostes efectuades pels serveis de prevenció, els delegats de prevenció o el comitè de seguretat i salut de l'empresa per a la correcció de les deficiències legals existents.

h) La conducta general seguida per l'empresari a fi d'observar estrictament les normes en matèria de prevenció de riscos laborals.

2. Els criteris de graduació recollits al número anterior no poden atenuar ni agreujar la qualificació de la infracció quan estiguin continguts en la descripció de la conducta infractora.

3. L'acta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que inicia l'expedient sancionador i la resolució administrativa que hi recaigui han d'explicitar els criteris tinguts en compte, entre els que assenyala l'apartat 1 d'aquest article, per a la graduació de la sanció.

Quan no es consideri rellevant a aquest efecte cap de les circumstàncies enumerades a l'apartat 1 d'aquest article, la sanció s'ha d'imposar en el grau mínim en el seu tram inferior.

4. Les sancions es graduen de la manera següent:

a) Infraccions lleus:

Grau mínim: fins a 50.000 pessetes.

Grau mitjà: de 50.001 a 100.000 pessetes.

Grau màxim: de 100.001 a 250.000 pessetes.

b) Infraccions greus:

Grau mínim: de 250.001 a 1.000.000 de pessetes.

Grau mitjà: d'1.000.001 a 2.500.000 de pessetes.

Grau màxim: de 2.500.001 a 5.000.000 de pessetes.

c) Infraccions molt greus:

Grau mínim: de 5.000.001 a 20.000.000 de pessetes.

Grau mitjà: de 20.000.001 a 50.000.000 de pessetes.

Grau màxim: de 50.000.001 a 100.000.000 de pessetes.

5. Les sancions imposades per infraccions molt greus, un cop en ferm, s'han de fer públiques de la manera que es determini reglamentàriament.

6. Les infraccions previstes en els articles 47 i 48 d'aquesta Llei respecte dels qui actuïn com a serveis de prevenció, duguin a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses, o compleixin i certifiquin la formació en prevenció de riscos laborals, podrien donar lloc, a més de les

multes que preveu aquest article, a la cancel·lació de l'acreditació atorgada per l'autoritat laboral.<sup>21</sup>

#### **Article 50<sup>22</sup>** *Reincidència*

Hi ha reincidència quan es comet una infracció del mateix tipus i qualificació que la que va motivar una sanció anterior en el termini d'un any des que aquesta infracció es va cometre; en aquest supòsit, s'ha de requerir que la resolució sancionadora hagi adquirit fermesa.

Si s'hi veïés reincidència, la quantia de les sancions consignades a l'article anterior es pot incrementar fins al doble del grau de la sanció corresponent a la infracció comesa, sense que, en cap cas, no s'ultrapassi el límit màxim previst per a les infraccions molt greus en l'article 49 d'aquesta Llei.

#### **Article 51<sup>23</sup>** *Prescripció de les infraccions*

Les infraccions a la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals prescriuen de la manera següent: les lleus al cap d'un any, les greus al cap de tres anys i les molt greus al cap de cinc anys, comptadors des de la data de la infracció.

#### **Article 52<sup>24</sup>** *Competències sancionadores*

1. En l'àmbit de les competències de l'Estat, les infraccions han de ser sancionades, a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, per l'autoritat laboral competent en l'àmbit provincial, fins a 5.000.000 de pessetes; pel director general de Treball, fins a 15.000.000 de pessetes; pel ministre de Treball i Seguretat Social, fins a 50.000.000 de pessetes, i pel Consell de Ministres, a proposta del ministre de Treball i Seguretat Social, fins a 100.000.000 de pessetes.

2. En els supòsits de pluralitat d'infraccions recollides en un únic expedient sancionador, l'òrgan competent per imposar la sanció per la totalitat d'aquestes infraccions és el que pugui imposar la de major quantia.

3. L'atribució de competències a les quals es refereix l'apartat 1 no afecta

---

21 Ídem nota 9.

22 Ídem nota 7.

23 Ídem nota 7.

24 Ídem nota 7.

l'exercici de la potestat sancionadora que pugui correspondre a altres administracions per raó de les competències que tinguin atribuïdes.

4. L'atribució de competències esmentades tampoc no afecta l'exercici de la potestat sancionadora que pugui correspondre a les autoritats laborals de les comunitats autònomes amb competències en matèria d'execució de la legislació laboral, que s'ha de dur a terme d'acord amb la seva regulació pròpia, en els termes i amb els límits previstos en els seus respectius estatuts d'autonomia i les seves disposicions de desplegament i aplicació.

### **Article 53**

#### *Suspensió o tancament del centre de treball*

El Govern o, si s'escau, els òrgans de govern de les comunitats autònomes amb competències en la matèria, quan concorrin circumstàncies de gravetat excepcional en les infraccions en matèria de seguretat i salut en el treball, poden acordar la suspensió de les activitats laborals durant un temps determinat o, en cas extrem, el tancament del centre de treball corresponent, sens perjudici, en qualsevol cas, del pagament del salari o de les indemnitzacions que escaiguin i de les mesures que es puguin arbitrar per a la seva garantia.

### **Article 54**

#### *Limitacions a la facultat de contractar amb l'administració*

Les limitacions de la facultat de contractar amb l'administració per la comissió de delictes o per infraccions administratives molt greus en matèria de seguretat i salut en el treball es regiran pel que estableix la Llei 13/1995, de 18 de maig, de contractes de les administracions públiques.

## **Disposicions addicionals**

### **Primera**

#### *Definicions a l'efecte de la Seguretat Social*

Sens perjudici de la utilització de les definicions contingudes en aquesta Llei en l'àmbit de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, tant la definició dels conceptes d'accident laboral, malaltia professional, accident no laboral i malaltia comuna, com el règim jurídic establert per a aquestes contingències en la normativa de la Seguretat Social continuen sent d'aplicació en els termes i a l'efecte que preveu aquest àmbit normatiu.

## **Segona**

### ***Reordenació orgànica***

Queda extingida l'Organització dels Serveis Mèdics d'Empresa, les funcions de la qual passen a ser exercides per l'administració sanitària competent en els termes d'aquesta Llei.

Els recursos i les funcions que tenen atribuïts actualment l'Institut Nacional de Medicina i Seguretat del Treball i l'Escola Nacional de Medicina del Treball s'adscriuen a les unitats, els organismes o les entitats del Ministeri de Sanitat i Consum i han de ser desenvolupades per aquestes unitats i aquests organismes o aquestes entitats, d'acord amb la seva organització i la distribució interna de competències.

L'Institut Nacional de Silicosis manté la seva condició de centre de referència nacional de prevenció tecnicosanitària de les malalties professionals que afecten el sistema cardiorespiratori.

## **Tercera**

### ***Caràcter bàsic***

1. Aquesta Llei i també les normes reglamentàries que dicti el Govern en virtut del que estableix l'article 6 constitueixen legislació laboral, dictada a l'empara de l'article 149.1.7 de la Constitució.

2. Respecte del personal civil amb relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques, aquesta Llei és d'aplicació en els termes següents:

a) Els articles que s'especifiquen tot seguit constitueixen normes bàsiques en el sentit que preveu l'article 149.1.18 de la Constitució:

2.

3, apartats 1 i 2, tret del paràgraf segon.

4.

5, apartat 1.

12.

14, apartats 1 i 2, tret de la remissió al capítol IV, apartats 3, 4 i 5.

15.

16.

17.

18, apartats 1 i 2, tret de la remissió al capítol V.

19, apartats 1 i 2, tret de la referència a la impartició per mitjans propis o concertats.

20.

21.

22.

23.

24, apartats 1, 2 i 3.

25.

26.

28, apartats 1, paràgrafs primer i segon, 2, 3 i 4, tret del que fa referència a les empreses de treball temporal.

29.

30, apartats 1, 2, tret de la remissió a l'article 6.1.a, 3 i 4, tret de la remissió al Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

31, apartats 1, tret de la remissió a l'article 6.1.a, 2, 3 i 4.

33.

34, apartats 1, paràgraf primer, 2 i 3, tret del paràgraf segon.

35, apartats 1, 2, paràgraf primer, 4, paràgraf tercer.

36, excepte les referències al comitè de seguretat i salut.

37, apartats 2 i 4.

42, apartat 1.

45, apartat 1, paràgraf tercer.

Disposició addicional quarta. Designació de delegats de prevenció en supòsits especials.

Disposició transitòria, apartat tercer.

Han de tenir aquest mateix caràcter bàsic, en allò que escaigui, les normes reglamentàries que dicti el Govern en virtut del que estableix l'article 6 d'aquesta Llei.

b) En l'àmbit de les comunitats autònomes i les entitats locals, les funcions que la Llei atribueix a les autoritats laborals i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social poden ser atribuïdes a òrgans diferents.

c) La resta de preceptes són d'aplicació general si no hi ha cap normativa específica dictada per les administracions públiques, llevat del que els sigui inaplicable per la seva pròpia naturalesa jurídicolaboral.

3. L'article 54 constitueix legislació bàsica de contractes administratius, dictada a l'empara de l'article 149.1.18 de la Constitució.

## Quarta

### *Designació de delegats de prevenció en supòsits especials*

En els centres de treball que no tinguin representants dels treballadors pel fet que no hi hagi treballadors amb antiguitat suficient per ser electors o elegibles en les eleccions per a representants del personal, els treballadors poden elegir per majoria un treballador que exerceixi les competències del delegat de prevenció, el qual ha de tenir les facultats, les garanties i les obligacions del secret professional d'aquests delegats. La seva actuació ha

de cessar en el moment en què es reuneixin els requisits d'antiguitat necessaris per poder fer l'elecció de representants del personal, si bé s'ha de prorrogar el temps indispensable per a la realització efectiva de l'elecció.

## **Cinquena**

### *Fundació*

Adscrita a la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el treball es crearà una fundació, la finalitat de la qual ha de ser promoure la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball, especialment a les empreses petites, mitjançant accions d'informació, assistència tècnica, formació i promoció del compliment de la normativa de prevenció de riscos.

Per al compliment de les seves finalitats, s'ha de dotar la fundació d'un patrimoni amb càrrec al Fons de prevenció i rehabilitació procedent de l'excedent d'excedents de la gestió realitzada per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. La quantia total d'aquest patrimoni no pot ultrapassar el 20% de l'esmentat Fons i s'ha de determinar la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Els estatuts de la fundació han de ser aprovats per la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, amb el vot favorable dels dos terços dels seus membres.

A l'efecte d'aconseguir un millor compliment de les seves finalitats, se n'ha d'articular la col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La planificació, el desenvolupament i el finançament d'accions en els diversos àmbits territorials ha de tenir en compte la població ocupada, les dimensions de les empreses i els índexs de sinistralitat laboral. Els pressupostos que la fundació assigni als àmbits territorials autonòmics que tinguin assumides competències d'execució de la legislació laboral en matèria de seguretat i higiene en el treball, seran atribuïts per a la seva gestió als òrgans tripartits i de participació institucional que hi hagi en aquests àmbits i que siguin de naturalesa similar a la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

En els sectors d'activitat en què hi hagi fundacions d'àmbit sectorial, constituïdes per empresaris i treballadors, que tinguin entre les seves finalitats promoure les activitats destinades a la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball, el desenvolupament dels objectius i finalitats de la fundació, es durà a terme, sempre, en coordinació amb aquestes fundacions.



## **Sisena**

### *Constitució de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball*

El Govern, en el termini de tres mesos a partir de la vigència d'aquesta Llei, ha de regular la composició de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. La Comissió s'ha de constituir en el termini dels trenta dies següents.

## **Setena**

### *Compliment de la normativa de transport de mercaderies perilloses*

El que disposa aquesta Llei s'entén sens perjudici del compliment de les obligacions que deriven de la regulació en matèria de transport de mercaderies perilloses.

## **Vuitena**

### *Plans d'organització d'activitats preventives*

Cada departament ministerial, en el termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta Llei i després de consultar les organitzacions sindicals més representatives, ha d'elevat al Consell de Ministres una proposta d'acord on s'estableixi un pla d'organització de les activitats preventives al departament corresponent i als centres, els organismes i els establiments de tota mena que en depenguin.

Cal adjuntar, necessàriament, a la proposta una memòria explicativa del cost econòmic de l'organització proposada, com també el calendari d'execució del pla, amb les previsions pressupostàries que s'hi adequin.

## **Novena**

### *Establiments militars*

1. El Govern, en el termini de sis mesos, després de consultar les organitzacions sindicals més representatives i a proposta dels ministres de Defensa i de Treball i Seguretat Social, ha d'adaptar les normes dels capítols III i V d'aquesta Llei a les exigències de la defensa nacional, a les peculiaritats orgàniques i al règim vigent de representació del personal en els establiments militars.

2. Continuen vigents les disposicions sobre organització i competència de l'autoritat laboral i Inspecció de Treball en l'àmbit de l'Administració militar contingudes en el Reial decret 2205/1980, de 13 de juny, dictat en desplegament de la disposició final 7a de l'Estatut dels treballadors.

## **Desena**

### *Societats cooperatives*

El procediment per a la designació dels delegats de prevenció regulats a l'article 35 d'aquesta Llei en les societats cooperatives que no tinguin assalariats ha d'estar previst en els seus estatuts o bé ser objecte d'acord en assemblea general.

Quan, a més dels socis que presten la seva feina personal, hi hagi assalariats, tots dos col·lectius s'han de comptar a l'efecte del que disposa el número 2 de l'article 35. En aquest cas, la designació dels delegats de prevenció s'ha de dur a terme conjuntament pels socis que presten la seva feina i els treballadors assalariats o, si s'escau, els seus representants.

## **Onzena**

### *Modificació de l'Estatut dels treballadors en matèria de permisos retribuïts*

S'afegeix una lletra f) a l'apartat 3 de l'article 37 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que ha de dir el següent:

“f) Durant el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de dur a terme dins la jornada de treball”.

## **Dotzena**

### *Participació institucional en les comunitats autònomes*

En les comunitats autònomes, la participació institucional es durà a terme, quant a la seva estructura i organització, d'acord amb les competències que aquestes tinguin en matèria de seguretat i salut laboral.

## **Tretzena**

### *Fons de prevenció i rehabilitació*

Els recursos del Fons de prevenció i rehabilitació procedents de l'excés d'excedents de la gestió realitzada per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social a què fa referència l'article 73 del Text refós de la Llei general de Seguretat Social es destinaran en la quantia que es determini reglamentàriament a les activitats que puguin desenvolupar com a serveis de prevenció les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, de conformitat amb el que preveu l'article 32 d'aquesta Llei.

## Disposicions transitòries

### Primera

#### *Aplicació de disposicions més favorables*

1. El que disposen els articles 36 i 37 d'aquesta Llei en matèria de competències, facultats i garanties dels delegats de prevenció s'ha d'entendre sens perjudici del respecte a les disposicions més favorables per a l'exercici dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors en la prevenció de riscos laborals que prevegin els convenis col·lectius vigents la data de la seva entrada en vigor.

2. Els òrgans específics de representació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals que, si s'escau, haguessin estat previstos pels convenis col·lectius a què es refereix l'apartat anterior i que estiguin dotats d'un règim de competències, facultats i garanties que respecti el contingut mínim que estableixen els articles 36 i 37 d'aquesta Llei, poden continuar en l'exercici de les seves funcions, en substitució dels delegats de prevenció, llevat que, mitjançant l'òrgan de representació legal dels treballadors, es decideixi la designació d'aquests delegats d'acord amb el procediment de l'article 35.

3. El que disposen els apartats anteriors també és d'aplicació als acords conclusos en l'àmbit de la funció pública a l'empara del que disposa la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics.

### Segona

Mentre no s'aprovi el Reglament regulador dels serveis de prevenció de riscos laborals s'entendrà que les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social compleixen el requisit que preveu l'article 31.5 d'aquesta Llei.

## Disposició derogatòria

### Única

#### *Abast de la derogació*

Queden derogades totes les disposicions que s'oposin a aquesta Llei i específicament:

a) Els articles 9, 10, 11, 36, apartat 2, 39 i 40, paràgraf segon, de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

b) El Decret de 26 de juliol de 1957, pel qual es fixen els treballs prohibits a dones i menors, en els aspectes de la seva normativa referents al tre-

ball de les dones, mentre que es mantenen en vigor les normatives referents al treball dels menors fins que el Govern desenvolupi les previsions que asenyala l'apartat 2 de l'article 27.

c) El Decret d'11 de març de 1971, sobre constitució, composició i funcions dels comitès de seguretat i higiene en el treball.

d) Els títols 1 i 3 de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball, aprovats per Ordre de 9 de març de 1971.

En tot allò que no s'oposi al que preveu aquesta Llei, i fins al moment en què es dictin els reglaments a què fa referència l'article 6, continua sent d'aplicació la regulació de les matèries incloses en aquest article previstes en el títol 2 de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball o en altres normes que continguin previsions específiques sobre aquestes matèries, com també l'Ordre del Ministeri de Treball de 16 de desembre de 1987, que estableix els models per notificar els accidents laborals. Així mateix, continuen vigents les disposicions reguladores dels serveis mèdics d'empresa fins al moment en què es despleguin reglamentàriament les previsions d'aquesta Llei sobre serveis de prevenció. El personal que pertanyi a aquests serveis la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei s'ha d'integrar en els serveis de prevenció de les empreses corresponents, quan aquests quedin constituïts, sens perjudici que continuïn exercint les funcions que tinguin atribuïdes diferents de les pròpies del servei de prevenció.

Aquesta Llei no afecta la vigència de les disposicions especials sobre prevenció de riscos professionals en les explotacions mineres, incloses en el capítol IV del Reial decret 3255/1983, de 21 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut del miner, i en les seves normes de desplegament, com també les del Reial decret 2857/1978, de 25 d'agost, pel qual s'aprova el Reglament general per al règim de la mineria, i el Reial decret 863/1985, de 2 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament general de normes bàsiques de seguretat minera, i les seves disposicions complementàries.

## Disposicions finals

### Primera

#### *Actualització de sancions*

El Govern podrà actualitzar la quantia de les sancions a què fa referència l'apartat 4 de l'article 49 a proposta del ministre de Treball i Seguretat Social i l'adaptarà segons l'atribució de competències que preveu l'apartat 1 de l'article 52 d'aquesta Llei.

**Segona**

*Entrada en vigor*

Aquesta Llei entrarà en vigor tres mesos després que hagi estat publicada al *Boletín Oficial del Estado*.

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats que servin i facin servir aquesta Llei.

Madrid, 8 de novembre de 1995

JOAN CARLES R.

El president del Govern,  
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

**REIAL DECRET 39/1997,  
DE 17 DE GENER,  
PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT  
DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ,  
MODIFICAT PEL REIAL DECRET 780/1998,  
DE 30 D'ABRIL**

# ÍNDEX SISTEMÀTIC

## Capítol I

### *Disposicions generals*

Article 1. Integració de l'activitat preventiva

Article 2. Acció de l'empresa en matèria de prevenció de riscos

## Capítol II

### *Avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva*

Secció 1a. Avaluació dels riscos

Article 3. Definició

Article 4. Contingut general de l'avaluació

Article 5. Procediment

Article 6. Revisió

Article 7. Documentació

Secció 2a. Planificació de l'activitat preventiva

Article 8. Necessitat de planificació

Article 9. Contingut

## Capítol III

### *Organització de recursos per a les activitats preventives*

Article 10. Modalitats

Article 11. Assumpció personal per l'empresari de l'activitat preventiva

Article 12. Designació de treballadors

Article 13. Capacitat i mitjans dels treballadors designats

Article 14. Servei de prevenció propi

Article 15. Organització i mitjans dels serveis de prevenció propis

Article 16. Serveis de prevenció aliens

Article 17. Requisits de les entitats especialitzades perquè puguin actuar com a serveis de prevenció

Article 18. Recursos materials i humans de les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció

Article 19. Funcions de les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció

Article 20. Concert de l'activitat preventiva

Article 21. Serveis de prevenció mancomunats

Article 22. Actuació de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social com a serveis de prevenció

## **Capítol IV**

### *Acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció aliens a les empreses*

Article 23. Sol·licitud d'acreditació

Article 24. Autoritat competent

Article 25. Aprovació provisional

Article 26. Acreditació

Article 27. Manteniment de les condicions d'acreditació

Article 28. Registre

## **Capítol V**

### *Auditories*

Article 29. Àmbit d'aplicació

Article 30. Conceptes i objectius

Article 31. Documentació

Article 32. Requisits

Article 33. Autorització

## **Capítol VI**

### *Funcions i nivells de qualificació*

Article 34. Classificació de funcions

Article 35. Funcions de nivell bàsic

Article 36. Funcions de nivell mitjà

Article 37. Funcions de nivell superior

## **Capítol VII**

### *Col·laboració dels serveis de prevenció amb el Sistema Nacional de Salut*

Article 38. Col·laboració amb el Sistema Nacional de Salut

Article 39. Informació sanitària

## **Disposicions addicionals**

Primera. Caràcter bàsic

Segona. Integració en els serveis de prevenció

Tercera. Manteniment de l'activitat preventiva

Quarta. Aplicació a les administracions públiques

Cinquena. Convalidació de funcions i certificació de formació equivalent

Sisena. Reconeixements mèdics previs a l'embarcament dels treballadors del mar

Setena. Negociació col·lectiva

Vuitena. Criteris d'acreditació i autorització

Novena. Disposicions supletòries en matèria de procediments administratius



**Disposicions transitòries**

Primera. Constitució de serveis de prevenció propis

Segona. Acreditació de mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social

Tercera. Acreditació de la formació

Quarta. Aplicació transitòria dels criteris de gestió de la prevenció de riscos laborals als hospitals i els centres sanitaris públics

**Disposicions derogatòries**

Única. Abast de la derogació normativa

**Disposicions finals**

Primera. Habilitació reglamentària

Segona. Entrada en vigor

Annexos I-VI

# REIAL DECRET 39/1997, DE 17 DE GENER, PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

(BOE núm. 27, de 31 de gener de 1997.)

## *Afectacions passives:*

Modificat (disposició addicional cinquena) pel Reial decret 780/1998, de 30 d'abril. Desplegat per l'Ordre de 27 de juny 1997.

## *Afectacions actives:*

Desplega la Llei 31/1995, de 8 de novembre, art. 6.1 d i e.

Desplega la Llei 31/1995, de 8 de novembre, art. 30, 31, 32 i disposició transitòria segona.

Deroga les disposicions següents: Decret 1036/1959, de 10 de juny, i Ordre de 21 de novembre de 1959.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, ha donat un nou enfocament, ja anunciat en el seu preàmbul, a la prevenció dels riscos laborals, que en la nova concepció legal no es limita a un conjunt de deures de compliment empresarial obligatori ni a resoldre situacions de risc ja manifestades, sinó que s'integra en el conjunt d'activitats i decisions de l'empresa, de les quals forma part des del començament mateix del projecte empresarial.

La nova òptica de la prevenció s'articula d'aquesta manera a l'entorn de la planificació d'aquesta prevenció a partir de l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i l'adopció consegüent de les mesures adequades a la naturalesa dels riscos detectats.

La necessitat que aquestes fases o aspectes rebin un tractament específic per la via normativa adequada és prevista en l'article 6 de la Llei de prevenció de riscos laborals; d'acord amb el que preveu l'apartat 1, paràgrafs d) i e) d'aquest article, el Govern ha de procedir a regular, mitjançant la norma reglamentària corresponent, els procediments d'avaluació dels riscos per a la salut dels treballadors i les modalitats d'organització, funcionament i control dels serveis de prevenció, com també les capacitats i aptituds que han de reunir els serveis esmentats i els treballadors designats per exercir l'activitat preventiva. La Directiva 89/391/CEE ja incloïa aquesta darrera exigència.

Aquest Reial decret, que respon al compliment del mandat legal, tracta els aspectes que fan possible la prevenció dels riscos laborals, des d'una

nova perspectiva, com a activitat integrada en el conjunt d'actuacions de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics, a partir d'una planificació que inclogui la tècnica, l'organització i les condicions de treball, presidit tot això pels mateixos principis d'eficàcia, coordinació i participació que informen la llei.

Amb aquesta finalitat, s'hi tracta en primer lloc, l'avaluació dels riscos com a punt de partida que pot conduir a la planificació de l'activitat preventiva que sigui necessària, mitjançant alguna de les modalitats d'organització que, d'acord amb l'article 31 de la llei, regula aquesta disposició, segons les dimensions de l'empresa i els riscos o la perillositat de les activitats que s'hi duen a terme.

La idoneïtat de l'activitat preventiva que, com a resultat de l'avaluació, hagi d'adoptar l'empresari queda garantida mitjançant el mecanisme doble que aquesta disposició regula: d'una banda, l'acreditació per l'autoritat laboral dels serveis de prevenció externs, com a via per garantir l'adequació dels seus mitjans a les activitats que s'hi hagin de desenvolupar i, d'una altra, l'auditoria o avaluació externa del sistema de prevenció, quan aquesta activitat és assumida per l'empresari amb els seus propis mitjans.

En relació amb les capacitats o aptituds necessàries per a la realització de l'activitat preventiva, aquesta disposició parteix de l'adequació necessària entre la formació requerida i les funcions que cal dur a terme i estableix la formació mínima necessària per exercir les funcions pròpies de l'activitat preventiva, que s'agrupen en tres nivells: bàsic, mitjà i superior; l'últim nivell inclou les especialitats i les disciplines preventives de medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada. La inexistència actual de titulacions acadèmiques o professionals corresponents als nivells formatius esmentats, exceptuada l'especialitat de medicina en el treball, és prevista en aquest Reial decret, que estableix la possibilitat transitòria d'acreditació alternativa de la formació exigida, fins al moment en què les autoritats competents en matèria educativa determinin les titulacions corresponents.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Treball i Afers Socials, després d'escoltar la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball i de consultar les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives, amb l'aprovació prèvia del ministre d'Administracions Públiques, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres reunit el dia 17 de gener de 1997,

DISPOSO:

Capítol primer  
*Disposicions generals*

Article 1  
*Integració de l'activitat preventiva*

1. La prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells d'aquesta.

La integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de l'empresa comporta l'atribució a tots ells i l'assumpció per aquests de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que duguin a terme o ordenin i en totes les decisions que adoptin.

2. Els treballadors tenen dret a participar, en els termes que preveu el capítol V de la Llei de prevenció de riscos laborals, en el disseny, l'adopció i el compliment de les mesures preventives.

Aquesta participació inclou la consulta sobre l'avaluació dels riscos i de la planificació i l'organització que resultin de l'activitat preventiva, com també l'accés a la documentació corresponent, tal com assenyalen els articles 33 i 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 2  
*Acció de l'empresa en matèria de prevenció de riscos*

1. L'establiment d'una acció de prevenció de riscos integrada en l'empresa comporta la implantació d'un pla de prevenció de riscos que inclogui l'estructura organitzativa, la definició de funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció esmentada.

2. La posada en pràctica de qualsevol acció preventiva requereix, en primer lloc, el coneixement de les condicions de cadascun dels llocs de treball, per tal d'identificar i evitar els riscos i avaluar els que no es puguin evitar.

3. A partir dels resultats de l'avaluació dels riscos, l'empresari ha de planificar l'activitat preventiva que, si s'escau, l'avaluació ha posat de manifest que és necessària.

4. L'empresari ha de desenvolupar l'activitat preventiva per mitjà d'alguna de les modalitats que preveu el capítol III d'aquest Reial decret.

## Capítol segon

### *Avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva*

#### secció 1a

#### *Avaluació dels riscos*

### Article 3

#### *Definició*

1. L'avaluació dels riscos laborals és el procés adreçat a estimar la magnitud d'aquells riscos que no s'hagin pogut evitar per tal d'obtenir la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió adequada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en aquest cas, sobre el tipus de mesures que s'hagin d'adoptar.

En cas que de l'avaluació duta a terme es desprengui la necessitat d'adoptar mesures preventives, s'han de posar clarament de manifest les situacions en què calgui:

a) Eliminar o reduir el risc, mitjançant mesures de protecció en l'origen, organitzatives, de protecció col·lectiva, de protecció individual o de formació i informació als treballadors.

b) Controlar periòdicament les condicions, l'organització i els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

2. D'acord amb el que preveu l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresari ha de consultar els representants dels treballadors, o els mateixos treballadors en absència de representants, sobre el procediment d'avaluació que cal emprar a l'empresa o al centre de treball.

### Article 4

#### *Contingut general de l'avaluació*

1. L'avaluació inicial dels riscos que no s'hagin pogut evitar s'ha d'estendre a cadascun dels llocs de treball de l'empresa en què concorrin els riscos esmentats.

A aquest efecte, cal tenir en compte:

a) Les condicions de treball existents o previstes, tal com les defineix l'apartat 7 de l'article 4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

b) La possibilitat que el treballador que l'ocupi o hagi d'ocupar-lo sigui especialment sensible, a causa de les seves característiques personals o estat biològic conegut, a alguna d'aquestes condicions.

2. A partir d'aquesta avaluació inicial, s'han de tornar a avaluar els llocs de treball que es puguin veure afectats per:

a) L'elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, la intro-

ducció de noves tecnologies o la modificació en el condicionament dels llocs de treball.

b) El canvi en les condicions de treball.

c) La incorporació d'un treballador les característiques personals o l'estat biològic conegut del qual el facin especialment sensible a les condicions del lloc de treball.

3. L'avaluació dels riscos s'ha d'efectuar mitjançant la intervenció del personal competent, d'acord amb el que disposa el capítol VI d'aquesta norma.

## Article 5

### *Procediment*

1. A partir de la informació que s'obtingui sobre l'organització, les característiques i la complexitat del treball, sobre les primeres matèries i els equips de treball que hi hagi a l'empresa i sobre l'estat de salut dels treballadors, s'han de determinar els elements perillosos i identificar els treballadors que hi estan exposats; tot seguit s'ha de valorar el risc que hi ha segons criteris objectius de valoració i els coneixements tècnics del moment, o consensuats amb els treballadors, de manera que es pugui arribar a una conclusió sobre la necessitat d'evitar o controlar i reduir el risc.

A l'efecte que preveu el paràgraf anterior, s'ha de tenir en compte la informació rebuda dels treballadors sobre els aspectes esmentats.

2. El procediment d'avaluació utilitzat ha de proporcionar confiança sobre el seu resultat. En cas de dubte, s'han d'adoptar les mesures preventives més favorables, des del punt de vista de la prevenció.

L'avaluació ha d'incloure la realització dels mesuraments, les anàlisis o els assaigs que es considerin necessaris, llevat que es tracti d'operacions, activitats o processos en els quals la apreciació professional, directa i acreditada, permeti arribar a una conclusió sense necessitat de recórrer a aquelles operacions, sempre que es compleixi el que disposa el paràgraf anterior.

En tot cas, si hi ha normativa específica d'aplicació, el procediment d'avaluació s'ha d'ajustar a les condicions concretes que s'hi estableixen.

3. En cas que l'avaluació requereixi efectuar mesuraments, anàlisis o assaigs i la normativa no indiqui o no concreti els mètodes que s'hi han d'emprar, o en cas que els criteris d'avaluació que prevegi aquesta normativa hagin de ser interpretats i precisats tenint en compte altres criteris de caràcter tècnic, es poden utilitzar, si n'hi ha, els mètodes i els criteris que recullen:

a) Les normes UNE.

b) Les guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball i de l'Institut Nacional de Silicosis, i els protocols i les guies del Ministeri de

Sanitat i Consum, com també d'institucions competents de les comunitats autònomes.

c) Les normes internacionals.

d) En absència de les anteriors, guies d'altres entitats de prestigi reconegut en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment que compleixin el que estableix el primer paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article i proporcionin un nivell de confiança equivalent.

## **Article 6**

### *Revisió*

1. L'avaluació inicial a què fa referència l'article 4 s'ha de revisar si així ho estableix una disposició específica.

En tot cas, s'ha de revisar l'avaluació que correspongui als llocs de treball afectats en cas que s'hi hagin detectat danys en la salut dels treballadors o s'hagin observat mitjançant els controls periòdics, incloent-hi els relatius a la vigilància de la salut, que les activitats de prevenció poden ser inadequades o insuficients. Amb aquesta finalitat, cal tenir en compte els resultats de:

a) La investigació sobre les causes dels danys per a la salut que s'hagin produït.

b) Les activitats per a la reducció dels riscos a què fa referència l'apartat 1.a) de l'article 3.

c) Les activitats per al control dels riscos a què fa referència l'apartat 1.b) de l'article 3.

d) L'anàlisi de la situació epidemiològica segons les dades que aportin el sistema d'informació sanitària o altres fonts disponibles.

2. Sens perjudici del que assenyala l'apartat anterior, s'ha de revisar l'avaluació inicial amb la periodicitat que acordin l'empresa i els representants dels treballadors, tenint en compte, particularment, la deterioració pel pas del temps dels elements que integren el procés productiu.

## **Article 7**

### *Documentació*

A la documentació a què fa referència el paràgraf a) de l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de prevenció de riscos laborals s'han de reflectir, per a cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat d'adoptar alguna mesura preventiva, les dades següents:

a) La identificació del lloc de treball.

b) El risc o riscos que hi hagi i la relació de treballadors afectats.

c) El resultat de l'avaluació i les mesures preventives que hi escaiguin, tenint en compte el que estableix l'article 3.

d) La referència dels criteris i els procediments d'avaluació i dels mètodes de mesurament, anàlisi o assaig emprats, en els casos en què sigui aplicable el que disposa l'apartat 3 de l'article 5.

## secció 2a

### *Planificació de l'activitat preventiva*

#### **Article 8**

##### *Necessitat de planificació*

En cas que el resultat de l'avaluació evidencii situacions de risc, l'empresari ha de planificar l'activitat preventiva que hi escaigui amb la finalitat d'eliminar o controlar i reduir els riscos esmentats, d'acord amb un ordre de prioritats segons la magnitud i el nombre de treballadors exposats a aquests riscos.

En la planificació d'aquesta activitat preventiva s'ha de tenir en compte l'existència, si s'escau, de disposicions legals relatives a riscos específics, com també els principis d'acció preventiva que assenyala l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

#### **Article 9**

##### *Contingut*

1. La planificació de l'activitat preventiva ha d'incloure, en tot cas, els mitjans humans i materials necessaris, com també l'assignació dels recursos econòmics necessaris per a la consecució dels objectius proposats.

2. Igualment, han de ser objecte d'integració en la planificació de l'activitat preventiva les mesures d'emergència i la vigilància de la salut que preveuen els articles 20 i 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, com també la informació i la formació dels treballadors en matèria preventiva i la coordinació de tots aquests aspectes.

3. L'activitat preventiva s'ha de planificar per a un període determinat establint les fases i les prioritats del seu desenvolupament segons la magnitud dels riscos i el nombre de treballadors exposats a aquests riscos, com també el seu seguiment i control periòdic. Si el període en què es duu a terme l'activitat preventiva és superior a l'any, cal establir un programa anual d'activitats.



## Capítol tercer

### *Organització de recursos per a les activitats preventives*

#### **Article 10**

##### *Modalitats*

1. L'empresari ha de dur a terme l'organització dels recursos necessaris per a l'acompliment de les activitats preventives d'acord amb alguna de les modalitats següents:

- a) Assumint personalment aquesta activitat.
- b) Designant un o diversos treballadors per dur-la a terme.
- c) Constituint un servei de prevenció propi.
- d) Recorrent a un servei de prevenció aliè.

2. En els termes que preveu el capítol IV de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, hom entén per “servei de prevenció propi” el conjunt de mitjans humans i materials de l'empresa necessaris per efectuar les activitats de prevenció, i per “servei de prevenció aliè” el que ofereix una entitat especialitzada que concerta amb l'empresa l'execució d'activitats de prevenció, l'assessorament i el suport que requereixi segons els tipus de riscos o ambdues actuacions alhora.

3. Els serveis de prevenció han de tenir caràcter interdisciplinari, entenent com a tal la conjunció coordinada de dues o més disciplines tècniques o científiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

#### **Article 11**

##### *Assumpció personal per l'empresari de l'activitat preventiva*

1. L'empresari pot dur a terme personalment l'activitat de prevenció, llevat de les activitats relatives a la vigilància de la salut dels treballadors, en cas que hi concorrin les circumstàncies següents:

- a) Que es tracti d'una empresa de menys de sis treballadors.
- b) Que les activitats que es duguin a terme a l'empresa no estiguin incloses en l'annex I.
- c) Que exerceixi habitualment la seva activitat professional en el centre de treball.
- d) Que tingui la capacitat que correspon a les funcions preventives que durà a terme, d'acord amb el que estableix el capítol VI.

2. La vigilància de la salut dels treballadors i d'aquelles altres activitats preventives no assumides personalment per l'empresari s'han de cobrir aplicant una de les altres modalitats d'organització preventiva que estableix aquest capítol.

## **Article 12**

### *Designació de treballadors*

1. L'empresari ha de designar un o diversos treballadors perquè s'encarreguin de l'activitat preventiva a l'empresa.

Si per efectuar les activitats preventives no n'hi ha prou amb la designació d'un o diversos treballadors, cal que es duguin a terme per mitjà d'un o més serveis de prevenció propis o aliens.

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, la designació de treballadors no és obligatòria en cas que l'empresari:

- a) Hagí assumit personalment l'activitat preventiva d'acord amb el que assenyala l'article 11.
- b) Hagí recorregut a un servei de prevenció propi.
- c) Hagí recorregut a un servei de prevenció aliè.

## **Article 13**

### *Capacitat i mitjans dels treballadors designats*

1. Per al desenvolupament de l'activitat preventiva, els treballadors designats han de tenir la capacitat que correspon a les funcions que cal dur a terme, d'acord amb el que estableix el capítol VI.

2. El nombre de treballadors designats, com també els mitjans que l'empresari posi a llur disposició i el temps de què disposin per a l'execució de llur activitat, han de ser els necessaris per acomplir adequadament llurs funcions.

## **Article 14**

### *Servei de prevenció propi*

L'empresari ha de constituir un servei de prevenció propi en cas que concorri algun dels supòsits següents:

- a) Que es tracti d'empreses que tinguin més de 500 treballadors.
- b) Si es tracta d'empreses entre 250 i 500 treballadors, que duguin a terme alguna de les activitats incloses en l'annex I.
- c) Si es tracta d'empreses no incloses en els apartats anteriors, que així ho decideixi l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i, si s'escau, dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, segons la perillositat de l'activitat que es duu a terme o la freqüència o gravetat de la sinistralitat a l'empresa, llevat que s'opti pel concert amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa, d'acord amb el que estableix l'article 16 d'aquesta disposició.

Tenint en compte les circumstàncies existents, la resolució de l'autoritat laboral ha de fixar un termini, no superior a l'any, perquè, si s'hagués

optat per un servei de prevenció propi, l'empresa el constitueixi en el termini esmentat. Fins a la data que assenyali la resolució, les activitats preventives a l'empresa han de ser concertades amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa, llevat de les que l'empresa assumeixi progressivament mitjançant la designació de treballadors, fins que siguin plenament integrades en el servei de prevenció que es constitueixi a aquest efecte.

## **Article 15**

### *Organització i mitjans dels serveis de prevenció propis*

1. El servei de prevenció propi ha de constituir una unitat organitzativa específica i els seus integrants han de dedicar de manera exclusiva llur activitat dins l'empresa a la finalitat d'aquest servei.

2. Els serveis de prevenció propis han de disposar de les instal·lacions i els mitjans humans i materials necessaris per acomplir les activitats preventives que hagin de dur a terme a l'empresa.

El servei de prevenció ha d'incloure, com a mínim, dues de les especialitats o disciplines preventives que preveu l'article 34 d'aquesta disposició, desenvolupades per experts amb la capacitat requerida per a les funcions que cal dur a terme, d'acord amb el que estableix el capítol VI. Aquests experts han d'actuar d'una manera coordinada, particularment en relació amb les funcions relatives al disseny preventiu dels llocs de treball, la identificació i avaluació dels riscos, els plans de prevenció i els plans de formació dels treballadors. Igualment, ha de disposar del personal necessari que tingui la capacitat requerida per exercir les funcions dels nivells bàsic i mitjà que preveu el capítol VI esmentat més amunt.

Sens perjudici de la coordinació necessària que assenyala el paràgraf anterior, l'activitat sanitària que, si s'escau, pot haver-hi, ha de disposar, per a l'exercici de la seva funció dins el servei de prevenció, de l'estructura i els mitjans adequats a la seva naturalesa específica i la confidencialitat de les dades mèdiques personals i ha de complir els requisits que estableix la normativa sanitària que hi sigui aplicable. Aquesta activitat sanitària ha d'incloure les funcions específiques que recull l'apartat 3 de l'article 37 d'aquesta disposició, les activitats que li atribueix la Llei general de sanitat, com també aquelles altres que en matèria de prevenció de riscos laborals li corresponguin segons la seva especialització.

Les activitats dels integrants del servei de prevenció s'han de coordinar d'acord amb els protocols o altres mitjans a l'abast que estableixin els objectius, els procediments i les competències en cada cas.

3. En cas que l'àmbit d'actuació del servei de prevenció s'estengui a més d'un centre de treball, s'ha de tenir en compte la situació dels diversos cen-

tres en relació amb la situació del servei, per tal d'assegurar l'adequació dels mitjans d'aquest servei als riscos existents.

4. Les activitats preventives que no siguin assumides per mitjà del servei de prevenció propi han de ser concertades amb un o més serveis de prevenció aliens.

5. L'empresa ha d'elaborar anualment i mantenir a disposició de les autoritats laborals i sanitàries competents la memòria i la programació anual del servei de prevenció a què fa referència el paràgraf d) de l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

## **Article 16**

### *Serveis de prevenció aliens*

1. L'empresari ha de recórrer a un o diversos serveis de prevenció aliens, que col·laboraran entre ells quan sigui necessari, en cas que concorri alguna de les circumstàncies següents:

a) Que la designació d'un o diversos treballadors sigui insuficient per efectuar l'activitat de prevenció i no concorrin les circumstàncies que determinen l'obligació de constituir un servei de prevenció propi.

b) Que en el supòsit a què fa referència el paràgraf c) de l'article 14 no s'hagi optat per la constitució d'un servei de prevenció propi.

c) Que s'hagi assumit parcialment l'activitat preventiva en els termes que preveuen l'apartat 2 de l'article 11 i l'apartat 4 de l'article 15 d'aquesta disposició.

2. De conformitat amb el que disposa l'apartat 1 de l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els representants dels treballadors han de ser consultats per l'empresari amb caràcter previ a l'adopció de la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens.

## **Article 17**

### *Requisits de les entitats especialitzades perquè puguin actuar com a serveis de prevenció*

Poden actuar com a serveis de prevenció les entitats especialitzades que compleixin els requisits següents:

a) Disposar de l'organització, les instal·lacions, el personal i els equips necessaris per a la realització de l'activitat.

b) Constituir una garantia que cobreixi la seva responsabilitat eventual.

c) No mantenir amb les empreses concertades vincles comercials, financers o de qualsevol altra mena diferents dels de la seva pròpia actuació com a servei de prevenció, que puguin afectar-ne la independència i influir en el resultat de les activitats, sens perjudici del que disposa l'article 22.

- d) Obtenir l'aprovació de l'Administració sanitària pel que fa als aspectes de caràcter sanitari.
- e) Ser objecte d'acreditació per l'Administració laboral.

## **Article 18**

### *Recursos materials i humans de les entitats especialitzades que actuen com a serveis de prevenció*

1. Les entitats especialitzades que actuen com a serveis de prevenció han de disposar de les instal·lacions i els recursos, materials i humans, que els permetin acomplir d'una manera adequada l'activitat preventiva que hagin concertat, tenint en compte el tipus, l'extensió i la freqüència dels serveis preventius que han de prestar i la ubicació dels centres de treball en els quals s'ha de dur a terme aquesta prestació.

2. En tot cas, aquestes entitats han de disposar, com a mínim, dels mitjans següents:

a) Personal que tingui la qualificació necessària per exercir les funcions del nivell superior, d'acord amb el que estableix el capítol VI, en nombre no inferior a un expert per cadascuna de les especialitats o disciplines preventives de medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada. Igualment, han de disposar del personal necessari que tingui la capacitat requerida per exercir les funcions dels nivells bàsic i mitjà que preveu el capítol VI, segons les característiques de les empreses que cobreixi el servei.

Es experts en les especialitats esmentades han d'actuar d'una manera coordinada, particularment en relació amb les funcions relatives al disseny preventiu dels llocs de treball, la identificació i avaluació dels riscos, els plans de prevenció i els plans de formació dels treballadors.

b) Les instal·lacions i la instrumentació necessàries per efectuar les proves, els reconeixements, els mesuraments, les anàlisis i les avaluacions habituals en la pràctica de les especialitats esmentades, com també per a la realització de les activitats formatives i divulgatives bàsiques.

3. Sens perjudici de la coordinació necessària que assenyala l'apartat 2 d'aquest article, l'activitat sanitària ha de disposar, per exercir la seva funció dins el servei de prevenció, de l'estructura i els mitjans adequats a la seva naturalesa específica i la confidencialitat de les dades mèdiques personals.

4. L'autoritat laboral, amb l'informe previ, si s'escau, de la sanitària pel que fa als aspectes de caràcter sanitari, pot eximir del compliment d'alguna de les condicions que, per als serveis de prevenció, assenyala l'apartat 2.a), a petició d'aquests serveis, segons el tipus d'empreses al qual estén el seu àmbit i els riscos existents en aquestes empreses, sempre que la seva actuació

interdisciplinària quedi suficientment garantida en relació amb les empreses esmentades.

## **Article 19**

### *Funcions de les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció*

Les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció han d'assumir directament l'exercici de les funcions que assenyala l'apartat 3 de l'article 31 de la Llei de prevenció de riscos laborals que hagin concertat. Igualment, han de tenir en compte la integració de la prevenció en el conjunt d'activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics, sens perjudici que puguin subcontractar els serveis d'altres professionals o entitats quan sigui necessari per desenvolupar activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions d'una gran complexitat.

## **Article 20**

### *Concert de l'activitat preventiva*

1. Si l'empresari opta per acomplir l'activitat preventiva per mitjà d'un o diversos serveis de prevenció aliens a l'empresa, ha de concertar per escrit la prestació, en la qual caldrà consignar, com a mínim, els aspectes següents:

- a) Identificació de l'entitat especialitzada que actua com a servei de prevenció aliè a l'empresa.
- b) Identificació de l'empresa destinatària de l'activitat, com també dels centres de treball de l'empresa als quals se circumscriu l'activitat esmentada.
- c) Aspectes de l'activitat preventiva que cal desenvolupar a l'empresa, especificant-ne les actuacions concretes i els mitjans per dur-les a terme.
- d) Activitat de vigilància de la salut dels treballadors, si s'escau.
- e) Durada del concert.
- f) Condicions econòmiques del concert.

2. Les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció han de mantenir a disposició de les autoritats laborals i sanitàries competents una memòria anual en què han d'incloure separadament les empreses o els centres de treball als quals s'ha prestat servei durant aquest període. Cal indicar-hi en cada cas el caràcter d'aquests serveis.

Igualment, han de facilitar a les empreses per a les quals actuïn com a serveis de prevenció la memòria i la programació anual a què fa referència l'apartat 2.d) de l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals, a fi que pugui ser coneguda pel Comitè de Seguretat i Salut en les condicions que preveu l'article esmentat.

## Article 21

### *Serveis de prevenció mancomunats*

1. Les empreses que duguin a terme simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici o centre comercial poden constituir serveis de prevenció mancomunats, sempre que quedi garantida l'operativitat i l'eficàcia del servei d'acord amb el que preveu l'apartat 3 de l'article 15 d'aquesta disposició.

Mitjançant negociació col·lectiva o per mitjà dels acords a què fa referència l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors o, si no n'hi ha, per decisió de les empreses afectades, es pot acordar, igualment, la constitució de serveis de prevenció mancomunats entre empreses que pertanyin a un mateix sector productiu o grup empresarial o que desenvolupin llurs activitats en un polígon industrial o una àrea geogràfica limitada.

2. En l'acord de constitució del servei mancomunat, que s'ha d'adoptar després de consultar els representants legals dels treballadors de cadascuna de les empreses afectades de conformitat amb el que preveu l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'hi han de consignar expressament les condicions mínimes en què aquest servei de prevenció s'ha d'acomplir.

3. Aquests serveis, tant si tenen personalitat jurídica diferenciada com si no en tenen, es consideren serveis propis de les empreses que els constitueixen i han de tenir els mitjans que s'exigeixen per a aquells; també els són aplicables la resta de requisits.

4. L'activitat preventiva dels serveis mancomunats s'ha de limitar a les empreses participants.

5. El servei de prevenció mancomunat ha de tenir a disposició de l'autoritat laboral la informació relativa a les empreses que el constitueixen i el grau de participació d'aquestes empreses.

## Article 22

### *Actuació de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social com a serveis de prevenció*

L'actuació de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social com a serveis de prevenció s'ha de dur a terme en les mateixes condicions que les aplicables als serveis de prevenció aliens, tenint en compte les prescripcions que, en aquest respecte, conté la normativa específica aplicable a aquestes entitats.

## Capítol quart

### *Acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció aliens a les empreses*

#### **Article 23**

##### *Sol·licitud d'acreditació*

Les entitats especialitzades que pretenguin ser acreditades com a serveis de prevenció han de formular una sol·licitud davant l'autoritat laboral competent del lloc on radiquin llurs instal·lacions principals i han d'adjuntar a llur petició un projecte en el qual s'han de consignar els punts següents:

a) Aspectes de l'activitat preventiva que pretén efectuar, especificant-ne els tipus d'activitat que tenen capacitat de dur a terme.

b) Àmbit territorial i d'activitat professional en què pretén actuar, com també previsió del nombre d'empreses i volum de treballadors en què té capacitat per estendre'n l'activitat preventiva.

c) Previsions de dotació de personal per a la realització de l'activitat preventiva, indicant-ne la qualificació professional i la dedicació, com també de les instal·lacions i els mitjans instrumentals i de la seva ubicació respectiva.

d) Compromís de subscriure una pòlissa d'assegurança que cobreixi la seva responsabilitat, per un import mínim de 200 milions de pessetes, actualitzable anualment segons l'evolució de l'índex de preus al consum, sense que aquest import constitueixi el límit de la responsabilitat del servei.

e) Activitats especialitzades que, si s'escau, té previst de contractar amb altres entitats.

#### **Article 24**

##### *Autoritat competent*

1. L'autoritat laboral competent per conèixer de les sol·licituds d'acreditació que formulin les entitats especialitzades que pretenguin actuar com a serveis de prevenció ha de ser l'òrgan competent de la comunitat autònoma que hagi rebut el traspass de serveis corresponent o, mancant aquest, la Direcció provincial de Treball i Afers Socials de la província on estiguin ubicades les seves instal·lacions principals.

2. L'acreditació que s'atorgui és vàlida per a l'àmbit de tot l'Estat, d'acord amb els criteris de coordinació que estableixi la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

#### **Article 25**

##### *Aprovació provisional*

1. Un cop l'autoritat laboral hagi rebut la sol·licitud i el projecte que assenyalava l'article 23, n'ha de trametre còpia a l'autoritat sanitària competent



del lloc on estiguin ubicades les instal·lacions principals de l'entitat especialitzada, amb les finalitats que preveu l'apartat 5 de l'article 31 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Aquesta autoritat sanitària ha de comunicar a l'autoritat laboral la seva decisió sobre l'aprovació del projecte pel que fa als requisits de caràcter sanitari.

2. Alhora, ha de demanar un informe dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes o, si s'escau, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, com també d'aquells altres que consideri necessaris sobre els aspectes que no preveu l'apartat anterior.

3. L'autoritat laboral, a la vista de la decisió de l'autoritat sanitària i dels informes emesos, ha de dictar resolució en el termini de tres mesos, a comptar de la data d'entrada de la sol·licitud en el registre de l'òrgan administratiu competent, en què autoritzi provisionalment o denegui la sol·licitud. Un cop transcorregut aquest termini sense cap resolució expressa, cal entendre desestimada la sol·licitud.

4. La resolució prevista en l'apartat anterior que autoritzi provisionalment té caràcter definitiu si l'entitat especialitzada acredita, a l'hora de formular la sol·licitud, l'execució efectiva del projecte en els termes que assenyalava l'article següent.

5. Contra la resolució expressa o presumpta de l'autoritat laboral es pot interposar recurs ordinari davant l'òrgan superior jeràrquic corresponent en el termini d'un mes.

## **Article 26** *Acreditació*

1. L'eficàcia de la resolució estimatòria de l'autoritat laboral resta subordinada a l'execució efectiva del projecte per l'entitat sol·licitant.

Amb aquesta finalitat, l'entitat esmentada ha de comunicar que ha executat el projecte a l'autoritat laboral en el termini de tres mesos, a comptar de la data de notificació de la resolució estimatòria, indicant-ne les dades i els documents següents:

a) Número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.

b) Contractes del personal, indicant-ne la durada, la qualificació professional i la dedicació.

c) Situació de les seves instal·lacions i dels mitjans instrumentals.

d) Pòlissa d'assegurança contractada.

e) Contractes o acords establerts, si s'escau, amb altres entitats per efectuar determinats tipus d'activitats especialitzades.

2. Un cop transcorregut el termini de tres mesos sense que l'entitat hagi

comunicat a l'autoritat laboral la realització del projecte, l'autorització provisional es considerarà caducada.

3. Un cop rebuda la comunicació relativa a la realització del projecte, l'autoritat laboral ha de trametre'n còpia a l'autoritat sanitària competent, a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, als òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes i a aquells altres que hagin emès informe, a l'efecte de comprovar la concurrència dels requisits previstos en el projecte.

En cas que les entitats sol·licitants tinguin instal·lacions o mitjans situats en més d'una província o comunitat autònoma, l'autoritat laboral competent per resoldre ha de sol·licitar els informes que assenyalen el paràgraf anterior per mitjà de les autoritats competents respectives de les províncies o comunitats autònomes esmentades.

4. L'autoritat laboral, a la vista de la decisió de l'autoritat sanitària i dels informes emesos, ha de dictar resolució en què ratifiqui o rectifiqui l'autorització provisional en el termini de tres mesos, a comptar de la comunicació relativa a la realització del projecte. Aquest termini s'ha d'ampliar a sis mesos en el supòsit que preveu el paràgraf segon de l'apartat anterior.

Un cop transcorreguts aquests terminis sense cap resolució expressa, l'autorització provisional es considerarà ratificada.

Contra la resolució expressa o presumpta de l'autoritat laboral es pot interposar el recurs que preveu l'apartat 5 de l'article anterior.

5. Les entitats especialitzades poden desenvolupar llur activitat com a servei de prevenció una vegada hagin obtingut l'acreditació mitjançant la ratificació de l'autorització provisional.

## **Article 27**

### *Manteniment de les condicions d'acreditació*

1. Les entitats especialitzades han de mantenir les condicions en què es va basar llur acreditació com a serveis de prevenció. Qualsevol modificació d'aquestes condicions ha de ser comunicada a l'autoritat laboral que va concedir-la.

2. Les autoritats laboral i sanitària poden verificar, en l'àmbit de llurs competències, el compliment de les condicions exigibles per al desenvolupament de les activitats del servei, i han de comunicar a l'autoritat laboral que va concedir l'acreditació les deficiències detectades amb motiu d'aquestes verificacions.

3. Si com a resultat de les comprovacions efectuades, bé directament o mitjançant les comunicacions que assenyalen l'apartat anterior, l'autoritat laboral que va concedir l'acreditació comprova l'incompliment dels requisits que van determinar aquella autorització, pot extingir l'acreditació atorgada.

## **Article 28**

### *Registre*

1. S'ha de crear un registre en els òrgans competents de les comunitats autònomes que hagin rebut els traspessos corresponents de serveis o, mancant aquest, de l'Administració general de l'Estat, en el qual s'han d'inscriure les entitats especialitzades que hagin estat autoritzades com a serveis de prevenció, com també les persones o entitats especialitzades a les quals s'hagi concedit autorització per fer auditories o avaluacions dels sistemes de prevenció de conformitat amb el que estableix el capítol V d'aquesta disposició.

Els òrgans a què fa referència l'apartat anterior han de trametre a la Direcció General de Treball i Migracions del Ministeri de Treball i Afers Socials, en el termini de vuit dies hàbils, una còpia de tots els assentaments que hagin efectuat en llurs registres respectius.

Els registres de les administracions competents en la matèria han d'estar intercomunicats per poder disposar de tota la informació que contenen.

2. Si es fa tractament automatitzat de dades de salut o d'altra mena de dades personals, aquest s'ha d'efectuar de conformitat amb la Llei orgànica 5/1992, de 29 d'octubre.

## **Capítol cinquè**

### *Auditories*

## **Article 29**

### *Àmbit d'aplicació*

1. Les auditories o avaluacions externes són obligatòries en els termes que estableix aquest capítol si, a conseqüència de l'avaluació dels riscos, les empreses han de dur a terme activitats preventives per evitar o disminuir els riscos derivats del treball.

2. Les empreses que no hagin concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada han de sotmetre llur sistema de prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa.

Aquesta auditoria s'ha de repetir cada cinc anys, o quan ho requereixi l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i, si s'escau, dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, a la vista de les dades de sinistralitat o d'altres circumstàncies que palesin la necessitat de revisar els resultats de l'última auditoria.

3. A l'efecte que preveu l'apartat anterior, les empreses de fins a sis treballadors les activitats de les quals no estiguin incloses en l'annex I, en què

l'empresari hagi assumit personalment les funcions de prevenció o hagi designat un o més treballadors per exercir-les i en què l'eficàcia del sistema preventiu resulta evident sense necessitat de recórrer a cap auditoria a causa del nombre limitat de treballadors i l'escassa complexitat de les activitats preventives, es considera que han complert l'obligació de l'auditoria quan formalitzen i trameten a l'autoritat laboral una notificació sobre la concurrència de les condicions exigides. En aquest cas no cal recórrer a l'auditoria segons el model que estableix l'annex II, i l'autoritat laboral no ha d'aplicar el que preveu l'apartat 4 d'aquest article.

L'autoritat laboral ha de registrar i ordenar segons les activitats de les empreses llurs notificacions i ha de facilitar una informació global sobre les empreses afectades als òrgans de participació institucional en matèria de seguretat i salut.

4. Tenint en compte la notificació que preveu l'apartat anterior, la documentació que estableix l'article 7 i la situació individualitzada de l'empresa, a la vista de les dades de sinistralitat de l'empresa o del sector, d'informacions o d'altres circumstàncies que palesin la perillositat de les activitats acomplertes o la inadequació del sistema de prevenció, l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i, si s'escau, dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, pot demanar la realització d'una auditoria a les empreses a què es refereix l'apartat esmentat, d'acord amb el que disposa l'apartat 2.

### **Article 30**

#### *Conceptes i objectius*

L'auditoria, com a instrument de gestió que ha d'incloure una avaluació sistemàtica, documentada i objectiva de l'eficàcia del sistema de prevenció, s'ha d'efectuar d'acord amb les normes tècniques vigents o que es puguin establir i tenint en compte la informació rebuda dels treballadors, i ha de tenir com a objectius:

a) Comprovar com s'ha dut a terme l'avaluació inicial i periòdica dels riscos, analitzar-ne els resultats i verificar-los, en cas de dubte.

b) Comprovar que el tipus i la planificació de les activitats preventives s'ajusta al que disposa la normativa general, com també la normativa sobre riscos específics que hi sigui aplicable, tenint en compte els resultats de l'avaluació.

c) Analitzar l'adequació entre els procediments i els mitjans requerits per desenvolupar les activitats preventives que esmenta el paràgraf anterior i els recursos de què disposi l'empresari, propis o concertats, tenint en compte, a més, la manera com estan organitzats o coordinats, si s'escau.

## **Article 31**

### *Documentació*

Els resultats de l'auditoria han de quedar reflectits en un informe que l'empresa auditada ha de mantenir a disposició de l'autoritat laboral competent i dels representants dels treballadors.

## **Article 32**

### *Requisits*

1. L'auditoria han d'efectuar-la persones físiques o jurídiques que posseeixin, a més, un coneixement suficient de les matèries i els aspectes tècnics objecte d'aquesta auditoria i que disposin dels mitjans adequats per dur-la a terme.

2. Les persones físiques o jurídiques que efectuïn l'auditoria del sistema de prevenció d'una empresa no poden mantenir-hi vinculacions comercials, financeres o de qualsevol mena, diferents de les pròpies actuacions com a auditors, que puguin afectar-ne la independència o influir en el resultat de llurs activitats.

Igualment, aquestes persones no poden dur a terme per a l'empresa auditada ni per a cap altra empresa activitats en qualitat d'entitat especialitzada per actuar com a servei de prevenció, ni mantenir amb aquestes empreses vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altra mena diferents de les que concerta la mateixa auditora com a empresa per desenvolupar les activitats de prevenció en el si de l'empresa.

3. En cas que la complexitat de les verificacions que calgui efectuar ho requereixi, les persones o entitats encarregades de dur a terme l'auditoria poden recórrer a altres professionals que tinguin els coneixements, els mitjans i les instal·lacions necessaris per efectuar les verificacions esmentades.

## **Article 33**

### *Autorització*

1. Les persones o entitats especialitzades que pretenguin desenvolupar l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció han de tenir l'autorització de l'autoritat laboral competent del lloc on estiguin ubicades les seves instal·lacions principals, després de formular una sol·licitud a l'autoritat esmentada, en la qual s'han de consignar les previsions que assenyalava el paràgraf c) de l'article 23.

2. L'autoritat laboral, amb els informes previs que consideri convenients, ha de dictar resolució en què autoritzi o denegui la sol·licitud formulada en el termini de tres mesos, a comptar de la data d'entrada de la sol·licitud en el registre de l'òrgan administratiu competent. Un cop transcorregut aquest

termini sense cap resolució expressa, la sol·licitud es podrà entendre desestimada.

La resolució estimatòria de l'autoritat laboral té caràcter provisional, i en queda subordinada l'eficàcia a l'autorització definitiva, un cop s'hagi acreditat el compliment de les previsions que assenyalava l'apartat 1.

3. Són aplicables a l'autorització el procediment que estableix per a l'acreditació l'article 26 d'aquesta disposició i el que preveu l'article 27 en relació amb el manteniment de les condicions d'autorització i l'extinció, si s'escau, de les autoritzacions atorgades.

## Capítol sisè

### *Funcions i nivells de qualificació*

#### **Article 34**

##### *Classificació de funcions*

A l'efecte de determinar les capacitats i les aptituds necessàries per a l'avaluació dels riscos i l'exercici de l'activitat preventiva, les funcions que cal dur a terme es classifiquen en els grups següents:

- a) Funcions de nivell bàsic.
- b) Funcions de nivell mitjà.
- c) Funcions de nivell superior, corresponents a les especialitats i disciplines preventives de medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada.

Les funcions que recullen els articles següents han de ser les que orientin els diversos projectes i programes formatius desplegats per a cada nivell.

Aquests projectes i programes s'han d'ajustar als criteris generals i als continguts formatius mínims que estableixen per a cada nivell els annexos III a VI.

#### **Article 35**

##### *Funcions de nivell bàsic*

1. Integren el nivell bàsic de l'activitat preventiva les funcions següents:

- a) Promoure els comportaments segurs i la utilització correcta dels equips de treball i protecció, i fomentar l'interès i la cooperació dels treballadors en l'acció preventiva.

- b) Promoure, particularment, les actuacions preventives bàsiques com ara l'ordre, la neteja, la senyalització i el manteniment general, i efectuar-ne el seguiment i el control.

- c) Fer avaluacions elementals de riscos i, si s'escau, establir mesures preventives del mateix caràcter compatibles amb llur grau de formació.

d) Col·laborar en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics de l'empresa fent visites a aquest efecte, atenant queixes i suggeriments, enregistrant dades i acomplint totes les funcions anàlogues que en siguin necessàries.

e) Actuar en cas d'emergència i primers auxilis gestionant-ne les primeres intervencions.

f) Cooperar amb els serveis de prevenció, si s'escau.

2. Per dur a terme les funcions que esmenta l'apartat anterior, cal:

a) Posseir una formació mínima amb el contingut que especifica el programa a què fa referència l'annex IV i el desplegament del qual ha de tenir una durada no inferior a 50 hores, en el cas d'empreses que duguin a terme alguna de les activitats incloses en l'annex I, o de 30 hores en la resta dels casos, i una distribució horària adequada a cada projecte formatiu, bo i respectant el que estableixen els apartats 1 i 2, respectivament, de l'annex IV esmentat, o

b) Posseir una formació professional o acadèmica que capaciti per exercir responsabilitats professionals equivalents o similars a les que requereixen les activitats que assenyalava l'apartat anterior, o

c) Acreditar una experiència no inferior als dos anys en una empresa, institució o Administració pública que comporti l'execució de nivells professionals de responsabilitat equivalents o similars als que requereixen les activitats que assenyalava l'apartat anterior.

En els supòsits que preveuen els paràgrafs b) i c), els nivells de qualificació preexistents han de ser millorats progressivament, en cas que les activitats preventives que calgui desenvolupar així ho exigeixin, mitjançant una acció formativa del nivell bàsic en l'àmbit de la formació contínua.

3. La formació mínima que preveu el paràgraf a) de l'apartat anterior s'ha d'acreditar mitjançant una certificació de formació específica en matèria de prevenció de riscos laborals, emesa per un servei de prevenció o per una entitat pública o privada amb capacitat per acomplir activitats formatives específiques en aquesta matèria.

## **Article 36**

### *Funcions de nivell mitjà*

1. Les funcions que corresponen al nivell mitjà són les següents:

a) Promoure, amb caràcter general, la prevenció a l'empresa.

b) Efectuar avaluacions de riscos, llevat de les reservades específicament al nivell superior.

c) Proposar mesures per al control i la reducció dels riscos o plantejar la necessitat de recórrer al nivell superior, a la vista dels resultats de l'avaluació.

d) Desenvolupar activitats d'informació i formació bàsica de treballadors.

e) Vetllar pel compliment del programa de control i reducció de riscos i efectuar personalment les activitats de control de les condicions de treball que tingui assignades.

f) Participar en la planificació de l'activitat preventiva i dirigir les accions que calgui desplegar en casos d'emergència i primers auxilis.

g) Col·laborar amb els serveis de prevenció, si s'escau.

h) Qualsevol altra funció assignada com a auxiliar, complementària o de col·laboració del nivell superior.

2. Per exercir les funcions que esmenta l'apartat anterior, cal posseir una formació mínima amb el contingut que especifica el programa a què fa referència l'annex V el desplegament del qual ha de tenir una durada no inferior a 300 hores i una distribució horària adequada a cada projecte formatiu, bo i respectant la que estableix l'annex esmentat.

## Article 37

### *Funcions de nivell superior*

1. Les funcions que corresponen al nivell superior són les següents:

a) Les funcions que assenyalen l'apartat 1 de l'article anterior, amb excepció de la que esmenta el paràgraf h).

b) L'execució d'aquelles avaluacions de riscos el desenvolupament de les quals exigeixi:

1r. L'establiment d'una estratègia de mesurament per assegurar que els resultats obtinguts caracteritzen efectivament la situació que es valora, o

2n. Una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació.

c) La formació i informació de caràcter general, a tots els nivells, i en les matèries pròpies de la seva àrea d'especialització.

d) La planificació de l'acció preventiva que cal desenvolupar en les situacions en què el control o la reducció dels riscos comporti efectuar activitats diferents que impliquin la intervenció de diversos especialistes.

e) La vigilància i el control de la salut dels treballadors d'acord amb el que assenyalen l'apartat 3 d'aquest article.

2. Per exercir les funcions que esmenta l'apartat anterior cal tenir una titulació universitària i posseir una formació mínima amb el contingut que especifica el programa a què fa referència l'annex VI el desplegament del qual ha de tenir una durada no inferior a 600 hores i una distribució horària adequada a cada projecte formatiu, bo i respectant la que estableix l'annex esmentat.

3. Les funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors que assenyalen el paràgraf e) de l'apartat 1 han de ser dutes a terme pel personal



sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada, de conformitat amb el que disposa la normativa vigent i amb el que estableixen els paràgrafs següents:

a) Els serveis de prevenció que compleixen funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors han de tenir un metge especialista en medicina del treball o diplomad en medicina d'empresa i un ATS/DUE d'empresa, sens perjudici de la participació d'altres professionals sanitaris amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

b) En matèria de vigilància de la salut, l'activitat sanitària ha d'incloure, en les condicions que fixa l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals:

1r. Una avaluació inicial de la salut dels treballadors després de la incorporació a la feina o després de l'assignació de tasques específiques amb riscos nous per a la salut.

2n. Una avaluació de la salut dels treballadors que reiniciïn la feina després d'una absència prolongada per motius de salut, a fi de descobrir-ne els eventuals orígens professionals i recomanar una acció adequada per protegir els treballadors.

3r. Una vigilància de la salut en intervals periòdics.

c) La vigilància de la salut ha d'estar sotmesa a protocols específics o altres mitjans a l'abast respecte als factors de risc a què està exposat el treballador. El Ministeri de Sanitat i Consum i les comunitats autònomes, després d'escoltar les societats científiques competents i d'acord amb el que estableix la Llei general de sanitat en matèria de participació dels agents socials, han d'establir la periodicitat i els continguts específics en cada cas.

Els exàmens de salut han d'incloure, en tot cas, una història clínico-laboral en què, a més de les dades d'anamnesi, exploració clínica i control biològic i estudis complementaris segons els riscos inherents al treball, s'ha de consignar una descripció detallada del lloc de treball, el temps de permanència en aquest lloc de treball, els riscos detectats en l'anàlisi de les condicions de treball i les mesures de prevenció adoptades.

Igualment, s'hi ha de consignar, si n'hi ha, una descripció dels llocs de treball anteriors, els riscos presents en aquests llocs de treball i el temps de permanència per a cadascun d'ells.

d) El personal sanitari del servei de prevenció ha de conèixer les malalties que es produeixen entre els treballadors i les absències de treball per motius de salut, a l'efecte de poder identificar qualsevol relació entre la causa de la malaltia o l'absència i els riscos per a la salut que es puguin presentar en els llocs de treball.

e) En els supòsits en què la naturalesa dels riscos inherents al treball ho faci necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu es-

tat de salut s'ha de prolongar més enllà de l'acabament de la relació laboral per mitjà del Sistema Nacional de Salut.

f) El personal sanitari del servei ha d'analitzar els resultats de la vigilància de la salut dels treballadors i de l'avaluació dels riscos, amb criteris epidemiològics, i ha de col·laborar amb la resta dels components del servei, a fi d'investigar i analitzar les possibles relacions entre l'exposició als riscos professionals i els perjudicis per a la salut i proposar mesures adreçades a millorar les condicions i el medi ambient de treball.

g) El personal sanitari del servei de prevenció ha d'estudiar i valorar, especialment, els riscos que puguin afectar les treballadores embarassades o que han acabat d'infantar, els menors i els treballadors especialment sensibles a determinats riscos, i ha de proposar les mesures preventives adequades.

h) El personal sanitari del servei de prevenció que, si s'escau, hi hagi al centre de treball ha de proporcionar els primers auxilis i l'atenció d'urgència als treballadors víctimes d'accidents o alteracions en el lloc de treball.

## Capítol setè

### *Col·laboració dels serveis de prevenció amb el Sistema Nacional de Salut*

#### **Article 38**

##### *Col·laboració amb el Sistema Nacional de Salut*

1. D'acord amb el que estableixen l'article 10 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i l'article 21 de la Llei 14/1986, general de sanitat, el servei de prevenció ha de col·laborar amb els serveis d'atenció primària de salut i d'assistència sanitària especialitzada per al diagnòstic, el tractament i la rehabilitació de malalties relacionades amb el treball, i amb les administracions sanitàries competents en l'activitat de salut laboral que es planifiqui. Les unitats responsables de salut pública de l'àrea de salut, que defineix la Llei general de sanitat, són les competents per a la coordinació entre els serveis de prevenció que actuen en aquesta àrea i el sistema sanitari. Aquesta coordinació ha de ser desplegada per les comunitats autònomes en l'àmbit de llurs competències.

2. El servei de prevenció ha de col·laborar en les campanyes sanitàries i epidemiològiques que organitzin les administracions públiques competents en matèria sanitària.

#### **Article 39**

##### *Informació sanitària*

1. El servei de prevenció ha de col·laborar amb les autoritats sanitàries per proveir el Sistema d'informació sanitària en salut laboral. El conjunt mí-

nim de dades d'aquest sistema d'informació l'ha d'establir el Ministeri de Sanitat i Consum, amb l'acord previ dels òrgans competents de les comunitats autònomes, en el si del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de llurs competències respectives, poden desplegar el sistema d'informació sanitària esmentat.

2. El personal sanitari del servei de prevenció ha d'efectuar la vigilància epidemiològica i ha de dur a terme les accions necessàries per al manteniment del Sistema d'informació sanitària en salut laboral en el seu àmbit d'actuació.

3. Si es fa tractament automatitzat de dades de salut o d'altra mena de dades personals, s'ha d'acomplir d'acord amb la Llei orgànica 5/1992, de 29 d'octubre.

## Disposicions addicionals

### Primera

#### *Caràcter bàsic*

1. Aquest Reglament constitueix legislació laboral, dictada a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució.

2. Pel que fa al personal civil amb relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques, aquest Reglament hi és aplicable en els termes següents:

a) Els articles que tot seguit s'esmenten constitueixen normes bàsiques en el sentit que preveu l'article 149.1.18a de la Constitució: 1, apartats 1 i 2, excepte la referència al capítol V de la Llei de prevenció de riscos laborals; 2, apartats 1, 2, 3 i 4, excepte la referència al capítol III; 3, 4, apartats 1, 2 i 3, excepte la referència al capítol VI; 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, apartats 1 i 2, excepte el paràgraf a); 13, apartats 1, excepte la referència al capítol VI, i 2; 15, apartats 1, 2, paràgraf primer, 3 i 4; 16, apartat 2; 20, apartat 1.

b) En l'àmbit de les comunitats autònomes i les entitats locals, les funcions que el Reglament atribueix a les autoritats laborals i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social poden ser atribuïdes a òrgans diferents.

### Segona

#### *Integració en els serveis de prevenció*

D'acord amb el que disposa el paràgraf d) de la disposició derogatòria única de la Llei de prevenció de riscos laborals, el personal que pertanyi als serveis mèdics d'empresa la data d'entrada en vigor d'aquesta llei s'ha d'integrar en els serveis de prevenció de les empreses corresponents, quan aquests

es constitueixin, sens perjudici que continuïn exercint les funcions que tinguin atribuïdes, diferents de les pròpies del servei de prevenció.

### **Tercera**

#### *Manteniment de l'activitat preventiva*

1. L'aplicació d'aquest Reial decret no afecta la continuació de l'activitat sanitària que s'ha dut a terme a les empreses a l'empara de les normes reguladores dels serveis mèdics d'empresa que es deroguen i de llurs disposicions d'aplicació i desplegament, encara que les empreses esmentades no constitueixin serveis de prevenció.

2. Tampoc no afecta l'aplicació d'aquest Reial decret el manteniment de l'activitat preventiva que duguin a terme els serveis de seguretat i higiene en el treball presents a les empreses la data de publicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, encara que no concorrin les circumstàncies que preveu l'article 14 d'aquest Reial decret.

### **Quarta**

#### *Aplicació a les administracions públiques*

1. En l'àmbit de les administracions públiques, l'organització dels recursos necessaris per a la realització de les activitats preventives i la definició de les funcions i els nivells de qualificació del personal que les duguï a terme s'ha de fer segons el que reguli la normativa específica que es dicti a aquest efecte, d'acord amb el que disposen l'article 31, apartat 1, la disposició addicional tercera de la Llei de prevenció de riscos laborals, i la disposició addicional primera d'aquest Reglament, després de consultar les organitzacions sindicals més representatives, de conformitat amb el que assenyala la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics.

Si manqués la normativa específica esmentada, s'ha d'aplicar el que disposi aquest Reglament.

2. No són aplicables a les administracions públiques les obligacions en matèria d'auditories que conté el capítol V d'aquest Reglament.

La normativa específica que preveu l'apartat anterior ha d'establir a aquest efecte els instruments de control adequats.

3. Les referències a la negociació col·lectiva i als acords a què fa referència l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors que conté aquest Reglament s'entenen referides, en el cas de les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, als acords i pactes que es conclouguin en les condicions que assenyala la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics.

## Cinquena<sup>25</sup>

### *Convalidació de funcions i certificació de formació equivalent*

1. Els qui la data de publicació de la Llei de prevenció de riscos laborals duguin a terme les funcions assenyalades en els articles 36 i 37 d'aquesta norma i no tinguin la formació mínima prevista en aquests preceptes podran continuar exercint aquestes funcions a l'empresa o l'entitat en què les exercixin, sempre que compleixin els requisits següents:

a) Tenir una experiència no inferior a tres anys a partir de 1985 en l'exercici de les funcions que assenyalava l'article 36 d'aquesta norma, en una empresa, una institució o en les administracions públiques. En el cas de les funcions que preveu l'article 37 l'experiència requerida és d'un any quan es tingui titulació universitària o de cinc anys en cas de no tenir-ne.

b) Acreditar una formació específica en matèria preventiva no inferior a cent hores, computant-hi tant la formació rebuda com la impartida que s'hagi cursat en algun organisme públic o privat d'un prestigi reconegut.

El que disposa el paràgraf anterior no és aplicable al personal sanitari, que es continuarà regint per la seva normativa específica.

2. Durant l'any 1998 els professionals que, en aplicació de l'apartat anterior, exercixin les funcions previstes en els articles 36 o 37 d'aquesta norma la data de publicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, podran ser acreditats per l'autoritat competent del lloc on resideixi el sol·licitant; se'ls haurà d'expedir la certificació corresponent de formació equivalent que els faculti per a l'exercici de les funcions corresponents a aquesta formació, un cop s'hagi efectuat la corresponent verificació del fet que es compleixen els requisits que estableix aquest apartat.

Igualment, durant l'any 1998 poden optar a aquesta acreditació aquells professionals que, en virtut dels coneixements adquirits i de la seva experiència professional anterior a la data de publicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, degudament acreditats, posseeixin la qualificació necessària per a l'exercici de les funcions de nivell intermedi o de nivell superior en alguna de les especialitats de seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada.

En ambdós casos, per poder optar a l'acreditació que se sol·licita és necessari complir, com a mínim i sens perjudici del que disposa l'apartat 3, els requisits següents:

a) Una experiència no inferior a tres anys a partir de 1985 en l'exercici de les funcions del nivell intermedi o del nivell superior descrites en els

---

25 Disposició modificada pel Reial Decret 780/1998, de 30 d'abril, pel qual es modifica el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (BOE núm. 104, d'1 de maig de 1998).

articles 36 i 37, respectivament, del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, per a l'acreditació del nivell corresponent.

b) Acreditar una formació específica en matèria preventiva no inferior a cent hores, i s'ha de computar tant la formació rebuda com la impartida que s'hagi cursat en algun organisme públic o privat d'un prestigi reconegut; i

c) Tenir una titulació universitària de primer o segon cicle per al cas que se sol·liciti l'acreditació per al nivell superior.

3. Per expedir la certificació que assenyalava l'apartat anterior, l'autoritat laboral competent ha de comprovar si es compleixen els requisits exigits per a l'acreditació que se sol·licita:

a) Per mitjà de la valoració de la documentació acreditativa de la titulació que, si s'escau, es posseeixi, i de la corresponent als programes formatius d'aquells cursos rebuts que, dins dels límits que assenyalava l'apartat anterior, hauran d'incloure els continguts substancials dels annexos V o VI d'aquest Reial decret, segons el cas. Aquesta documentació l'ha de presentar el sol·licitant i s'hi ha de consignar que aquest els ha superat suficientment en entitats formatives amb una solvència i un prestigi reconeguts en el seu àmbit.

b) Mitjançant la valoració i la verificació de l'experiència, que ha de concordar amb les funcions pròpies de cada nivell i, a més, amb l'especialitat per acreditar en el cas del nivell superior, incloent-hi els cursos imparitats, si s'escau, acreditada per entitats o empreses on hagi prestat serveis; i

c) A través de la verificació que es posseeixen els coneixements necessaris en els aspectes no demostrats suficientment en aplicació del que disposen els paràgrafs a) i b) anteriors, que completen allò que exigeixen els annexos V o VI d'aquest Reial decret, mitjançant la superació de les proves teòricopràctiques necessàries per determinar les capacitats i les aptituds exigides per a l'exercici de les funcions incloses en els articles 36 o 37.

## **Sisena**

### *Reconeixements mèdics previs a l'embarcament dels treballadors del mar*

En el sector marítimopesquer continua vigent el que estableix, en matèria de formació, informació, educació i pràctica dels reconeixements mèdics previs a l'embarcament, el Reial decret 1414/1981, de 3 de juliol, pel qual s'estructura l'Institut Social de la Marina.

## **Setena**

### *Negociació col·lectiva*

En la negociació col·lectiva o mitjançant els acords a què fa referència l'article 83, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors, es poden establir criteris per a la determinació dels mitjans personals i materials dels serveis de prevenció propis, del nombre de treballadors que designi, si s'escau, l'em-

presari per dur a terme activitats de prevenció i del temps i els mitjans de què disposin per a l'exercici de l'activitat, segons les dimensions de l'empresa, els riscos a què hi estiguin exposats els treballadors i la distribució que hi tinguin, com també en matèria de planificació de l'activitat preventiva i per a la formació en matèria preventiva dels treballadors i els delegats de prevenció.

## **Vuitena**

### *Criteris d'acreditació i autorització*

La Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball ha de conèixer els criteris que adoptin les administracions laboral i sanitària en relació amb l'acreditació de les entitats especialitzades per poder actuar com a serveis de prevenció i pel que fa a l'autorització de les persones físiques o jurídiques que vulguin dur a terme l'activitat d'auditoria, a fi de poder informar i formular propostes adreçades a una bona coordinació entre les administracions.

## **Novena**

### *Disposicions supletòries en matèria de procediments administratius*

En matèria de procediments administratius, en tot allò que no prevegi expressament aquesta disposició, cal atènyer-se al que estableixen la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i el Reial decret 1778/1994, de 5 d'agost, pel qual s'adeqüen a la llei esmentada les normes reguladores dels procediments d'atorgament, modificació i extinció d'autoritzacions.

## **Disposicions transitòries**

### **Primera**

#### *Constitució de serveis de prevenció propis*

Sens perjudici del manteniment d'aquelles activitats preventives que s'estiguin desenvolupant a l'empresa la data d'entrada en vigor d'aquesta disposició, els serveis de prevenció propis que hagin de constituir les empreses de més de 250 treballadors i fins a 1.000 treballadors, de conformitat amb el que disposen els paràgrafs a) i b) de l'article 14, han d'estar en funcionament a tot estirar l'1 de gener de 1999, amb excepció de les empreses que desenvolupen alguna de les activitats incloses en l'annex I, que ho faran l'1 de gener de 1998.

Fins a la data que assenyalava el paràgraf anterior, les activitats preventives a les empreses esmentades han de ser concertades amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa, llevat d'aquelles que siguin assumides progressivament per l'empresa mitjançant la designació de treballadors, fins al

moment en què s'integrin plenament en el servei de prevenció que es constitueixi a aquest efecte.

### **Segona**

#### *Acreditació de mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social*

A les mútues d'accidents de treball i malalties professionals que, a l'empara de l'autorització que conté la disposició transitòria segona de la Llei de prevenció de riscos laborals, acompleixin les funcions que corresponen als serveis de prevenció en relació amb llurs empreses associades, els és d'aplicació el que estableixen els articles 23 a 27 d'aquesta norma en matèria d'acreditació i requisits.

### **Tercera**

#### *Acreditació de la formació*

Mentre les autoritats competents en matèria educativa no determinin les titulacions acadèmiques i professionals que corresponen a la formació mínima que assenyalen els articles 36 i 37 d'aquesta norma, la formació pot ser acreditada sense efecte acadèmic per mitjà de la certificació respectiva, que ha d'expedir una entitat pública o privada amb capacitat per dur a terme activitats formatives en aquesta matèria i autorització de l'autoritat laboral competent.

La certificació acreditativa de la formació s'ha d'expedir un cop s'hagi comprovat prèviament que s'ha cursat un programa amb el contingut que estableixen els annexos V o VI d'aquesta disposició i s'ha superat una prova d'avaluació sobre el programa esmentat, o que es té una formació equivalent que hagi estat exigida legalment per a l'exercici d'una activitat professional.

### **Quarta**

#### *Aplicació transitòria dels criteris de gestió de la prevenció de riscos laborals als hospitals i els centres sanitaris públics*

Mentre no es desplegui el que preveu la disposició addicional quarta, "Aplicació a les administracions públiques", la prevenció de riscos laborals als hospitals i els centres sanitaris públics s'ha de continuar gestionant d'acord amb els criteris i procediments fins ara vigents, de manera que quedin garantides les funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors i les altres activitats de prevenció a què fa referència aquest Reglament. A aquest efecte, cal coordinar les activitats de medicina preventiva amb les altres funcions relacionades amb la prevenció per tal d'aconseguir una actuació integrada i interdisciplinària.



## Disposició derogatòria

### Única

#### *Abast de la derogació normativa*

Es deroguen totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin al que disposa aquest Reial decret i específicament el Decret 1036/1959, de 10 de juny, sobre serveis mèdics d'empresa, i l'Ordre de 21 de novembre de 1959, per la qual s'aprova el Reglament dels serveis mèdics d'empresa.

Aquest Reial decret no afecta la vigència de les disposicions especials sobre prevenció de riscos professionals a les explotacions mineres, que figuren en el capítol IV del Reial decret 3255/1983, de 21 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut miner, i en les seves normes de desplegament, com tampoc les del Reial decret 2857/1978, de 25 d'agost, pel qual s'aprova el Reglament general per al règim de la mineria, i el Reial decret 863/1985, de 2 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament general de normes bàsiques de seguretat minera, i les seves disposicions complementàries.

## Disposicions finals

### Primera

#### *Habilitació reglamentària*

S'autoritza el ministre de Treball i Afers Socials, amb l'informe previ de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, perquè dicti totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació del que estableix aquest Reial decret.

### Segona

#### *Entrada en vigor*

Aquest Reial decret entrarà en vigor en el termini de dos mesos a comptar de la seva publicació en el *Boletín Oficial del Estado*, excepte l'apartat 2 dels articles 35, 36 i 37 del capítol VI que ho farà en el termini de dotze mesos.

Fet a Madrid el 17 de gener de 1997

JOAN CARLES R.

El ministre de Treball i Afers Socials  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

## Annex 1

a) Treballs amb exposició a radiacions ionitzants en zones controlades d'acord amb el Reial decret 53/1992, de 24 de gener, sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants.

b) Treballs amb exposició a agents tòxics i molt tòxics, i concretament a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció, de primera i segona categoria, d'acord amb el Reial decret 363/1995, de 10 de gener, que aprova el Reglament sobre notificació de substàncies noves i classificació, envasat i etiquetatge de substàncies perilloses, com també el Reial decret 1078/1993, de 2 de juliol, sobre classificació, envasat i etiquetatge de preparats perillosos i les normes de desplegament i adaptació al progrés d'ambdues disposicions.

c) Activitats en què intervenen productes químics d'alt risc i que són objecte de l'aplicació del Reial decret 886/1988, de 15 de juliol, i les seves modificacions, sobre prevenció de grans accidents en determinades activitats industrials.

d) Treballs amb exposició a agents biològics dels grups 3 i 4, d'acord amb la Directiva 90/679/CEE i les seves modificacions, sobre protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb agents biològics durant la feina.

e) Activitats de fabricació, manipulació i utilització d'explosius, incloent-hi els articles pirotècnics i altres objectes o instruments que continguin explosius.

f) Treballs propis de la mineria a cel obert i d'interior, i sondejos a la superfície terrestre o en plataformes marines.

g) Activitats en immersió sota l'aigua.

h) Activitats en obres de construcció, excavació, moviments de terres i túnels, amb risc de caiguda d'altura o sepultament.

i) Activitats en la indústria siderúrgica i en la construcció naval.

j) Producció de gasos comprimits, líquats o dissolts o la utilització significativa d'aquests gasos.

k) Treballs que generin concentracions elevades de pols silici.

l) Treballs amb riscos elèctrics en alta tensió.

## Annex 2

### *Notificació sobre concurrència de condicions que no fan necessari recórrer a l'auditoria del sistema de prevenció de l'empresa*

El senyor .....

en qualitat de ...

de l'empresa .....

declara que compleix les condicions que estableix l'article 29 del Reglament de serveis de prevenció i, en conseqüència, aporta, juntament amb aquesta declaració, les dades que s'especifiquen tot seguit, a l'efecte de ser enregistrades i considerades per l'autoritat laboral competent.

Dades de l'empresa:

De nova creació Ja existent

NIF:

Nom o raó social:

CIF:

Domicili social:

Municipi: Província:

Codi postal: Telèfon:

Activitat econòmica:

Entitat gestora o col·laboradora AT i MP:

Tipus de centre de treball (taller, oficina, magatzem):

Nombre de treballadors:

Data en què s'ha efectuat l'avaluació de riscos:

Superfície construïda (m<sup>2</sup>):

Dades relatives a la prevenció de riscos:

Riscos que hi ha

Activitat preventiva que hi escau

(Lloc, data, signatura i segell de l'empresa)

## Annex 3

### *Criteris generals per a l'establiment de projectes i programes formatius, per a l'exercici de les funcions dels nivells bàsic, mitjà i superior*

Les disciplines preventives que han de servir de suport tècnic han de ser, com a mínim, les relacionades amb la medicina del treball, la seguretat en el treball, la higiene industrial i l'ergonomia i la psicociologia aplicada.

El marc normatiu en matèria de prevenció de riscos laborals ha d'abastar tota la legislació general –internacional, comunitària i espanyola–, com tam-

bé la normativa específica que en derivi per a l'aplicació de les tècniques preventives, i la seva concreció i desplegament en els convenis col·lectius.

Els objectius formatius han de consistir en l'adquisició dels coneixements tècnics necessaris per a l'acompliment de les funcions de cada nivell.

La formació ha de ser integradora de les diferents disciplines preventives que doten els programes de les característiques de multidisciplinarietat i interdisciplinarietat.

Els projectes formatius s'han de dissenyar d'acord amb els criteris i la singularitat de cada promotor, i han d'establir els objectius generals i específics, els continguts, l'articulació de les matèries, la metodologia concreta, les modalitats d'avaluació, les recomanacions temporals i els suports i recursos tècnics.

Els programes formatius, a proposta de cada promotor, i d'acord amb els projectes i el disseny curriculars, han d'establir una concreció temporal d'objectius i continguts, el seu desenvolupament metodològic, les activitats didàctiques i els criteris i paràmetres d'avaluació dels objectius formulats en cada programa.

#### Annex 4

##### *A) Contingut mínim del programa de formació per a l'exercici de les funcions del nivell bàsic*

###### *I. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut en el treball*

- a) El treball i la salut: els riscos professionals. Factors de risc.
- d) Danys derivats del treball. Els accidents de treball i les malalties professionals. Altres patologies derivades del treball.
- c) Marc normatiu bàsic en matèria de prevenció de riscos laborals. Drets i deures bàsics en aquesta matèria.

Total d'hores: 10.

###### *II. Riscos generals i la seva prevenció*

- a) Riscos relacionats amb les condicions de seguretat.
- b) Riscos relacionats amb l'ambient interior de treball.
- c) La càrrega de feina, la fatiga i la insatisfacció laboral.
- d) Sistemes elementals de control de riscos. Protecció col·lectiva i individual.

e) Plans d'emergència i evacuació.

f) El control de la salut dels treballadors.

Total d'hores: 25.

*III. Riscos específics i la seva prevenció en el sector corresponent a l'activitat de l'empresa*

Total d'hores: 5.

*IV. Elements bàsics de gestió de la prevenció de riscos*

- a) Organismes públics relacionats amb la seguretat i la salut en el treball.
- b) Organització del treball preventiu: "rutines" bàsiques.
- c) Documentació: recull, elaboració i arxiu.

Total d'hores: 5.

*V. Primers auxilis*

Total d'hores: 5.

*B) Contingut mínim del programa de formació per a l'exercici de les funcions del nivell bàsic*

*I. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut en el treball*

- a) El treball i la salut: els riscos professionals. Factors de risc.
- b) Danys derivats del treball. Els accidents de treball i les malalties professionals. Altres patologies derivades del treball.
- c) Marc normatiu bàsic en matèria de prevenció de riscos laborals. Drets i deures bàsics en aquesta matèria.

Total d'hores: 7.

*II. Riscos laborals i la seva prevenció*

- a) Riscos relacionats amb les condicions de seguretat.
- b) Riscos relacionats amb l'ambient interior de treball.
- c) La càrrega de feina, la fatiga i la insatisfacció laboral.
- d) Sistemes elementals de control de riscos. Protecció col·lectiva i individual.
- e) Plans d'emergència i evacuació.
- f) El control de la salut dels treballadors.

Total d'hores: 12.

*III. Riscos específics i la seva prevenció en el sector corresponent a l'activitat de l'empresa*

Total d'hores: 5.

*IV. Elements bàsics de gestió de la prevenció de riscos*

- a) Organismes públics relacionats amb la seguretat i la salut en el treball.
- b) Organització del treball preventiu: "rutines" bàsiques.
- c) Documentació: recull, elaboració i arxiu.

Total d'hores: 4.

*V. Primers auxilis*

Total d'hores: 2.

## Annex 5

### *Contingut mínim del programa de formació per a l'exercici de les funcions del nivell mitjà*

#### *I. Conceptes bàsics sobre seguretat i salut en el treball*

- a) El treball i la salut: els riscos professionals.
- b) Danys derivats del treball. Accidents i malalties causats per la feina: conceptes, magnitud del problema. Altres patologies derivades del treball.
- c) Condicions de treball, factors de risc i tècniques preventives.
- d) Marc normatiu en matèria de prevenció de riscos laborals. Drets i deures en aquesta matèria.

Total d'hores: 20.

#### *II. Metodologia de la prevenció I: tècniques generals d'anàlisi, avaluació i control dels riscos*

1r. Riscos relacionats amb les condicions de seguretat:

Tècniques d'identificació, anàlisi i avaluació dels riscos relacionats amb:

- a) Màquines.
- b) Equips, instal·lacions i eines.
- c) Llocs i espais de treball.
- d) Manipulació, emmagatzematge i transport.
- e) Electricitat.
- f) Incendis.
- g) Productes químics.
- h) Residus tòxics i perillosos.
- i) Inspeccions de seguretat i la investigació d'accidents.
- j) Mesures preventives d'eliminació i reducció de riscos.

2n. Riscos relacionats amb l'ambient interior de treball:

1a. Agents físics.

- a) Soroll.
- b) Vibracions.
- c) Ambient tèrmic.
- d) Radiacions ionitzants i no ionitzants.
- e) Altres agents físics.

2a. Agents químics.

3a. Agents biològics.

4a. Identificació, anàlisi i avaluació general: metodologia d'actuació. L'enquesta higiènica.

5a. Mesures preventives d'eliminació i reducció de riscos.

3r. Altres riscos:

- a) Càrrega de feina i fatiga: ergonomia.

- b) Factors psicosocials i organitzatius: anàlisi i avaluació general.
  - c) Condicions ambientals: il·luminació. Qualitat d'aire interior.
  - d) Concepció i disseny dels llocs de treball.
- Total d'hores: 170.

*III. Metodologia de la prevenció II: tècniques específiques de seguiment i control dels riscos*

- a) Protecció col·lectiva.
  - b) Senyalització i informació. Envasament i etiquetatge de productes químics.
  - c) Normes i procediments de treball. Manteniment preventiu.
  - d) Protecció individual.
  - e) Avaluació i controls de salut dels treballadors.
  - f) Nocions bàsiques d'estadística: índexs de sinistralitat.
- Total d'hores: 40.

*IV. Metodologia de la prevenció III: promoció de la prevenció*

- a) Formació: anàlisi de les necessitats formatives. Tècniques de formació d'adults.
  - b) Tècniques de comunicació, motivació i negociació. Campanyes preventives.
- Total d'hores: 20.

*V. Organització i gestió de la prevenció*

- 1r. Recursos externs en matèria de prevenció de riscos laborals.
  - 2n. Organització de la prevenció dins l'empresa:
    - a) Prevenció integrada.
    - b) Models organitzatius.
  - 3r. Principis bàsics de gestió de la prevenció:
    - a) Objectius i prioritats.
    - b) Assignació de responsabilitats.
    - c) Pla de prevenció.
  - 4t. Documentació.
  - 5è. Actuació en cas d'emergència:
    - a) Plans d'emergència i evacuació.
    - b) Primers auxilis.
- Total d'hores: 50.

## Annex 6

### *Contingut mínim del programa de formació per a l'exercici de les funcions del nivell superior*

El programa formatiu de nivell superior ha d'incloure tres parts:

- I. Obligatòria i comuna, amb un mínim de 350 hores lectives.
- II. Especialització optativa, que s'ha de triar entre les opcions següents:
  - A) Seguretat en el treball.
  - B) Higiene industrial.
  - C) Ergonomia i psicociologia aplicada.

Cadascuna d'aquestes opcions ha de tenir una durada mínima de 100 hores.

III. Efectuar un treball final o d'activitats preventives en un centre de treball d'acord amb l'especialització per la qual s'hagi optat, amb una durada mínima equivalent a 150 hores.

#### *I. Part comuna*

1. Fonaments de les tècniques de millora de les condicions de treball.

- a) Condicions de treball i salut.
- b) Riscos.
- c) Danys derivats del treball.
- d) Prevenció i protecció.
- e) Bases estadístiques aplicades a la prevenció.

Total d'hores: 20.

2. Tècniques de prevenció de riscos laborals.

1r. Seguretat en el treball:

- a) Concepte i definició de seguretat: tècniques de seguretat.
- b) Accidents de treball.
- c) Investigació d'accidents com a tècnica preventiva.
- d) Anàlisi i avaluació general del risc d'accident.
- e) Norma i senyalització en seguretat.
- f) Protecció col·lectiva i individual.
- g) Anàlisi estadística d'accidents.
- h) Plans d'emergència i autoprotecció.
  - i) Anàlisi, avaluació i control de riscos específics: màquines, equips, instal·lacions i eines; llocs i espais de treball; manipulació, emmagatzematge i transport; electricitat; incendis; productes químics.
  - j) Residus tòxics i perillosos.
  - k) Inspeccions de seguretat i investigació d'accidents.
  - l) Mesures preventives d'eliminació i reducció de riscos.

Total d'hores: 70.



## 2n. Higiene industrial:

- a) Higiene industrial. Conceptes i objectius.
- b) Agents químics. Toxicologia laboral.
- c) Agents químics. Avaluació de l'exposició.
- d) Agents químics. Control de l'exposició: principis generals; accions sobre el focus contaminant; accions sobre el medi de propagació. Ventilació: accions sobre l'individu: equips de protecció individual: classificació.
- e) Normativa legal específica.
- f) Agents físics: característiques, efectes, avaluació i control: soroll, vibracions, ambient tèrmic, radiacions no ionitzants, radiacions ionitzants.
- g) Agents biològics. Efectes, avaluació i control.

Total d'hores: 70.

## 3r. Medicina del treball:

- a) Conceptes bàsics, objectius i funcions.
- b) Patologies d'origen laboral.
- c) Vigilància de la salut.
- d) Promoció de la salut a l'empresa.
- e) Epidemiologia laboral i recerca epidemiològica.
- f) Planificació i informació sanitària.
- g) Socorrisme i primer auxilis.

Total d'hores: 20.

## 4t. Ergonomia i psicociologia aplicada:

- a) Ergonomia: conceptes i objectius.
- b) Condicions ambientals en ergonomia.
- c) Concepció i disseny del lloc de treball.
- d) Càrrega física de feina.
- e) Càrrega mental de feina.
- f) Factors de caràcter psicosocial.
- g) Estructura de l'organització.
- h) Característiques de l'empresa, del lloc i individuals.
- i) Estrés i altres problemes psicosocials.
- j) Conseqüències dels factors psicosocials nocius i la seva avaluació.
- k) Intervenció psicosocial.

Total d'hores: 40.

## 3. Altres actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals.

### 1r. Formació:

- a) Anàlisi de necessitats formatives.
- b) Plans i programes.
- c) Tècniques educatives.
- d) Seguiment i avaluació.

### 2n. Tècniques de comunicació, informació i negociació:

a) La comunicació en prevenció, canals i tipus.

b) Informació. Condicions d'eficàcia.

c) Tècniques de negociació.

Total d'hores: 30.

4. Gestió de la prevenció de riscos laborals.

a) Aspectes generals sobre administració i gestió empresarial.

b) Planificació de la prevenció.

c) Organització de la prevenció.

d) Economia de la prevenció.

e) Aplicació a sectors especials: construcció, indústries extractives, transport, pesca i agricultura.

Total d'hores: 40.

5. Tècniques afins.

a) Seguretat del producte i sistemes de gestió de la qualitat.

b) Gestió mediambiental.

c) Seguretat industrial i prevenció de riscos patrimonials.

d) Seguretat viària.

Total d'hores: 20.

6. Àmbit jurídic de la prevenció.

a) Nocions de dret laboral.

b) Sistema espanyol de la seguretat social.

c) Legislació bàsica de relacions laborals.

d) Normativa sobre prevenció de riscos laborals.

e) Responsabilitats en matèria preventiva.

f) Organització de la prevenció a Espanya.

Total d'hores: 40.

## II. Especialització optativa

a) Àrea de seguretat en el treball: cal acreditar una formació mínima de 100 hores prioritàriament com a aprofundiment dels temes que inclou l'apartat 2.1r de la part comuna.

b) Àrea d'higiene industrial: cal acreditar una formació mínima de 100 hores, prioritàriament com a aprofundiment dels temes que inclou l'apartat 2.2n de la part comuna.

c) Àrea d'ergonomia i psicociologia aplicada: cal acreditar una formació mínima de 100 hores, prioritàriament com a aprofundiment dels temes que inclou l'apartat 2.4t de la part comuna.

**DECRET 312/1998, D'1 DE DESEMBRE,  
PEL QUAL ES CREEN ELS SERVEIS DE PREVENCIÓ  
DE RISCOS LABORALS PER AL PERSONAL  
AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ  
DE LA GENERALITAT**

# ÍNDEX SISTEMÀTIC

Article 1. Creació dels serveis de prevenció

Article 2. Organització i mitjans dels serveis de prevenció

Article 3. Control dels serveis de prevenció

Article 4. Funcions de la Direcció General de la Funció Pública en matèria de prevenció de riscos laborals

Article 5. Comissió de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals

**Disposició transitòria**

**Disposició derogatòria**

**Disposició final**

# DECRET 312/1998, D'1 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES CREEN ELS SERVEIS DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS PER AL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

(DOGC núm. 2784, d'11 de desembre de 1998.)

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, té per objecte promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures adients i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats de les condicions de treball. En el marc d'una política de prevenció dels riscos laborals coherent, coordinada i eficaç, la Llei es refereix en el seu article 31.2 als serveis de prevenció, instrument fonamental de l'acció preventiva, i els defineix com el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives que garanteixin la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors, prestant assistència i assessorament amb aquesta finalitat a l'empresari, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats.

D'altra banda, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, obliga en el seu article 14 a constituir un servei de prevenció propi a les empreses que tenen més de 500 treballadors.

Atès que tant la Llei 31/1995 com el Reial decret 39/1997 no solament constitueixen legislació laboral, sinó que en els seus trets fonamentals constitueixen una norma bàsica del règim estatutari dels funcionaris públics, dictada a l'empara del que disposa l'article 149.1.18 de la Constitució, i, en conseqüència, el que preveuen respecte dels serveis de prevenció de riscos derivats del treball és d'aplicació a l'Administració de la Generalitat en relació amb determinats col·lectius de personal propi, sens perjudici de les facultats de participació de la representació dels treballadors que estableix la normativa vigent;

Atesa la voluntat de l'Administració de la Generalitat de garantir i contribuir a la millora de la seguretat i la salut laboral dels seus empleats i, per extensió, de tots els seus usuaris, que ja es va plasmar en l'Acord del Govern de 23 de juliol de 1996, d'aprovació dels plans d'organització d'activitats preventives en els departaments de la Generalitat, i en el Pacte sobre els drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya;

En conseqüència, amb la consulta prèvia amb les organitzacions sindicals d'acord amb el que estableix l'article 33.1.b) de la Llei 31/1995 i l'informe previ de la Comissió Tècnica de la Funció Pública, a proposta del conseller de la Presidència, i d'acord amb el Govern,

## DECRETO:

### Article 1

#### *Creació dels serveis de prevenció*

1.1 Dins l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb la finalitat de promoure la millora de les condicions de treball i de garantir un nivell eficaç de protecció de la seguretat i la salut dels seus empleats davant els riscos derivats del treball, es creen, com a serveis de prevenció propis, un servei de prevenció de riscos laborals per a cada departament i un per al personal d'institucions sanitàries de l'Institut Català de la Salut.

1.2 Als efectes del que estableix l'apartat anterior, es consideren Administració de la Generalitat els departaments de la Generalitat, els seus organismes autònoms administratius, les entitats gestores de la Seguretat Social i les entitats autònomes de caràcter comercial, industrial i financer.

### Article 2

#### *Organització i mitjans dels serveis de prevenció*

2.1 Els serveis de prevenció han de prestar, com a mínim, dues de les especialitats o disciplines preventives següents: medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada. Les especialitats esmentades les han de desenvolupar experts degudament capacitats per a l'exercici de les seves funcions, i han de comptar amb els recursos tècnics suficients i adequats a les activitats preventives que han de portar a terme.

2.2 Les activitats preventives que els serveis de prevenció propis no assumeixin s'han de concertar amb un o més serveis de prevenció aliens degudament acreditats per l'autoritat laboral, els quals col·laboraran entre si quan sigui necessari.

2.3 Així mateix, es poden constituir serveis de prevenció de manera conjunta entre els departaments de la Generalitat i entre aquests i els seus organismes públics, que presten els seus serveis en un mateix centre o edifici de treball o en una àrea geogràfica pròxima limitada. Aquests serveis tindran la consideració de serveis propis i han de comptar amb els mateixos mitjans i complir els mateixos requisits que els exigits als serveis de prevenció propis.

### **Article 3**

#### *Control dels serveis de prevenció*

El control de l'eficàcia dels serveis de prevenció s'haurà de desenvolupar a través d'auditories que realitzaran empleats públics amb la deguda formació o entitats acreditades per l'autoritat laboral, amb la periodicitat que determina la normativa vigent.

### **Article 4**

#### *Funcions de la Direcció General de la Funció Pública en matèria de prevenció de riscos laborals*

4.1 La Direcció General de la Funció Pública, en l'àmbit de les seves competències, ha de vetllar per la coordinació de les activitats en matèria preventiva. A aquests efectes podrà ordenar l'adopció de les mesures que consideri oportunes en els diferents departaments per tal de garantir la correcta prestació de tots els serveis de prevenció.

4.2 Amb aquesta finalitat de coordinació, la Direcció General de la Funció Pública ha de conèixer la documentació i els informes que sobre les activitats dels serveis de prevenció emetin les persones físiques i entitats a què fa referència l'article anterior. Així mateix, els serveis de prevenció han d'informar periòdicament a la Direcció General de la Funció Pública de l'estat de la situació sobre prevenció de riscos laborals, i especialment dels plans i programes de prevenció que s'elaborin, el sistema d'organització dels recursos i les mesures de millora que es proposin.

### **Article 5**

#### *Comissió de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals*

5.1 Es crea la Comissió de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals com a òrgan d'assessorament i consulta en matèria de prevenció de riscos laborals.

5.2 Aquesta Comissió està integrada per un representant de la Direcció General de la Funció Pública i per un de cadascun dels departaments de l'Administració de la Generalitat, llevat dels departaments de Treball i del de Sanitat i Seguretat Social que en tindran dos. El president de la Comissió és el director general de la Funció Pública, que podrà delegar en un funcionari de la Direcció General.

5.3 Són funcions específiques de la Comissió de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals:

a) Prestar l'assessorament necessari per millorar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i, si escau, emetre informe en relació amb les normes i les disposicions de caràcter general en matèria de prevenció de riscos laborals.

b) Proposar mesures per millorar la seguretat i la salut en el treball i promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos.

c) Promoure activitats de formació, informació, investigació, estudi i divulgació en matèria de prevenció de riscos laborals.

d) Conèixer la documentació i els informes que sobre les activitats dels serveis de prevenció s'emetin en les auditories a què fa referència l'article 3 d'aquest Decret.

e) Informar sobre les consultes que se li formulin en matèria de prevenció de riscos laborals.

5.4 La Comissió de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals establirà les seves normes d'organització i funcionament.

### **Disposició transitòria**

En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor del present Decret, els departaments hauran d'adoptar les mesures adients per tal de garantir el funcionament dels serveis de prevenció de riscos laborals. No obstant això, pel que fa al Departament d'Ensenyament i l'Institut Català de la Salut el termini serà d'un any.

### **Disposició derogatòria**

Es deroga el Decret 107/1996, de 20 de febrer, sobre l'establiment en els departaments de l'Administració de la Generalitat dels plans d'organització d'activitats preventives que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

### **Disposició final**

Aquest Decret entrarà en vigor als vint dies de la seva publicació.

Barcelona, 1 de desembre de 1998

JORDI PUJOL

President de la Generalitat de Catalunya

XAVIER TRIAS I VIDAL DE LLOBATERA

Conseller de la Presidència



**ORDRE DE 27 DE JUNY DE 1997,  
PER LA QUAL ES DESPLEGA  
EL REIAL DECRET 39/1997,  
DE 17 DE GENER**

# ÍNDEX SISTEMÀTIC

## Capítol I

*Acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció*

Article 1. Condicions mínimes que han de reunir les entitats especialitzades perquè puguin ser acreditades com a serveis de prevenció

Article 2. Sol·licitud d'acreditació de les entitats especialitzades

Article 3. Comprovació del manteniment de les condicions d'acreditació

## Capítol II

*Autorització de persones o entitats especialitzades que pretenen dur a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses*

Article 4. Condicions mínimes d'autorització per desenvolupar activitats d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses

Article 5. Sol·licitud d'autorització de les persones o entitats especialitzades

Article 6. Comprovació del manteniment de les condicions d'autorització

## Capítol III

*Autorització d'entitats públiques o privades per dur a terme i certificar activitats formatives en matèria de prevenció de riscos laborals*

Article 7. Requisits mínims que han de reunir les activitats formatives perquè siguin autoritzades

Article 8. Sol·licitud d'autorització de les entitats públiques o privades

Article 9. Procediment d'autorització

Article 10. Abast de l'autorització

Article 11. Condicions que s'exigeixen perquè les entitats formatives autoritzades puguin certificar la formació en matèria preventiva que habiliti per a l'exercici de funcions corresponents als nivells mitjà i superior

Article 12. Certificació acreditativa de la formació dels nivells mitjà i superior en supòsits especials

Article 13. Manteniment de les condicions d'autorització

## Disposicions addicionals

Primera

Segona. Activitats de publicitat

Tercera. Autorització per dur a terme i certificar formació en matèria preventiva

Quarta. Certificació de formació equivalent a les escales de titulats superiors i mitjans de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball

Cinquena. Certificat de professionalitat de prevencionista de riscos laborals del sistema nacional de formació professional ocupacional

Sisena. Informació als òrgans de participació institucional

## **Disposicions transitòries**

Primera

Segona

## **Disposició derogatòria**

## **Disposició final**

Entrada en vigor

**ORDRE DE 27 DE JUNY DE 1997, PER LA QUAL  
ES DESPLEGA EL REIAL DECRET 39/1997,  
DE 17 DE GENER,**  
que aprova el reglament dels serveis de prevenció,  
en relació amb les condicions d'acreditació de les  
entitats especialitzades com a serveis de prevenció  
aliens a les empreses, d'autorització de les persones  
o entitats especialitzades que pretenen desenvolupar  
l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les  
empreses i d'autorització de les entitats públiques o  
privades per dur a terme i certificar activitats forma-  
tives en matèria de prevenció de riscos laborals.

*(BOE núm. 159, de 4 de juliol de 1997.)*

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, estableix, en el capítol IV, els instruments amb què s'han de dur a terme les activitats preventives que cal dur a terme a les empreses a conseqüència de l'avaluació dels riscos i configura els serveis de prevenció com una de les modalitats més completes d'organització per assolir la prevenció. Les entitats especialitzades que pretenguin desenvolupar l'activitat de serveis de prevenció aliè han de posseir una acreditació de l'autoritat laboral.

La mateixa llei estableix l'obligació dels empresaris de sotmetre llur sistema de prevenció al control d'una auditoria, en cas que no s'hagi concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena.

Igualment, en aquesta llei s'anuncia una regulació de les capacitats i les aptituds que han de reunir els serveis de prevenció i els treballadors designats per a l'acompliment de l'acció preventiva.

Totes aquestes matèries han estat objecte de regulació en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. Aquesta disposició estableix la condició d'acreditació de les entitats especialitzades que pretenguin desenvolupar l'activitat de servei de prevenció aliè, com també els requisits de les persones o entitats especialitzades perquè puguin complir activitats d'auditoria.

Ahora, s'hi regulen les funcions i els nivells de qualificació per desenvolupar activitats preventives i s'hi preveu una fórmula transitòria d'acreditació de la formació mitjançant entitats formatives autoritzades per l'autoritat laboral.

Convé dictar aquesta disposició per raons d'eficàcia administrativa i per tal d'establir uns criteris comuns en la determinació de les condicions per dur a terme les activitats de servei de prevenció aliè, d'auditoria o d'entitat formativa amb capacitat per certificar els nivells i les funcions de qualificació.

En aquesta mateixa disposició es concreten les condicions mínimes que han de reunir les persones o les entitats per poder complir llurs funcions d'una manera adequada, bo i mantenint un equilibri entre garanties i mitjans mínims que impulsi llur aparició en el mercat laboral.

S'hi estableixen les condicions que han de reunir les sol·licituds de les persones o entitats que pretenguin desenvolupar les activitats esmentades, amb una descripció detallada perquè l'autoritat laboral tingui elements de judici suficients a l'hora de dictar resolució.

Finalment, i directament vinculada a aquesta exigència de garantia en el seu funcionament, s'hi estableix la comprovació del manteniment de les condicions d'acreditació o autorització, d'acord amb el Reglament dels serveis de prevenció.

En virtut d'això, i amb l'informe previ de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball i de l'aprovació del ministre d'Administracions Públiques, fent ús de les atribucions atorgades per la disposició final primera del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, dispo:

## **Capítol primer**

### ***Acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció***

#### **Article 1**

##### ***Condicions mínimes que han de reunir les entitats especialitzades perquè puguin ser acreditades com a serveis de prevenció***

1. A l'efecte de determinar els mitjans humans mínims, d'acord amb el que estableixen els articles 18 i 37 del Reglament dels serveis de prevenció, l'entitat especialitzada ha de disposar com a mínim d'un metge especialista en medicina laboral o diplomad en medicina d'empresa i un ATS/

DUE d'empresa, sens perjudici de la possible participació d'altres professionals sanitaris amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada, i d'un expert per cadascuna de les disciplines preventives de seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada, amb una dedicació que pot oscil·lar segons l'activitat preventiva que calgui dur a terme.

Això no obstant, i d'acord amb el que disposa l'article 18.4 del Reglament, l'autoritat laboral, amb l'informe previ, si s'escau, de l'autoritat sanitària, a sol·licitud de les entitats peticionàries, pot autoritzar-ne l'acreditació si es disposa d'un mínim de dos experts en dues especialitats diferenciades, un per cada especialitat, i sens perjudici de les condicions que exigeix l'article 37.3a), en cas que es tracti de la vigilància de la salut dels treballadors, sempre que això sigui possible segons el tipus d'empresa a què estén el seu àmbit i als riscos existents.

A aquest efecte, s'han de considerar les actuacions preventives concretes que es pretenguin desenvolupar a les empreses i la capacitat que atorga la formació obligatòria i comuna de les disciplines de seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicociologia aplicada.

El nombre de persones amb capacitat per exercir les funcions dels nivells bàsic i mitjà ha de ser el necessari d'acord amb l'activitat concertada, les característiques de les empreses i l'actuació que ha de desenvolupar el personal expert que esmenta el paràgraf anterior.

2. Els locals, les instal·lacions, els aparells i els equips mínims exigits han de ser els suficients i els adequats per efectuar les proves habituals en la pràctica de les especialitats, tenint en compte el treball, l'extensió i la freqüència de l'activitat preventiva que requereixen els concerts amb les empreses i, si s'escau, la ubicació dels centres de treball.

No obstant això, i d'acord amb el que determina l'article 19 del Reglament dels serveis de prevenció, es poden subcontractar els serveis de professionals o entitats en els casos previstos en el paràgraf següent, sempre que tinguin els coneixements, els mitjans i les instal·lacions que permetin una realització adequada de l'activitat subcontractada.

A l'efecte de considerar les activitats que requereixen coneixements especials o instal·lacions d'una gran complexitat a què fa referència l'article 19 del Reglament dels serveis de prevenció, es consideren com a tals, entre d'altres, les activitats de laboratoris com ara els clínics, microbiològics i d'higiene industrial. Tot això sens perjudici del que disposa la normativa específica sobre energia nuclear.

3. En relació amb els requisits de les activitats sanitàries dels serveis de prevenció, cal atènyer-se al que disposa llur normativa específica.

## Article 2

### *Sol·licitud d'acreditació de les entitats especialitzades*

1. Les entitats especialitzades que vulguin ser acreditades com a serveis de prevenció han de formular una sol·licitud davant l'autoritat laboral competent del lloc on estan ubicades llurs instal·lacions principals. En cas de dubte, s'ha d'entendre com a principal la que tingui el nombre més gran de treballadors dedicats a activitats preventives, sense considerar com a tals els qui es dediquin a tasques administratives.

2. En la sol·licitud d'acreditació han de figurar les dades que assenyalen l'article 23 del Reglament dels serveis de prevenció. A aquest efecte, i en relació amb els seus diferents paràgrafs, s'hi han de consignar les dades següents:

a) S'han d'especificar les activitats preventives de què es tracti dins de les especialitats i disciplines de medicina laboral, seguretat laboral, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada.

En el cas de la disciplina de seguretat laboral, s'ha de concretar si l'activitat per desenvolupar inclou aspectes preventius com ara els que fan referència a seguretat estructural, instal·lació elèctrica, protecció contra incendis, recipients a pressió, instal·lacions de gasos, substàncies químiques, equips de treball i aparells d'elevació, disseny d'instal·lacions preventives, i també qualsevol altre aspecte relacionat amb la disciplina preventiva.

Si l'activitat s'estén a sectors o empreses afectades per la legislació d'accidents majors, cal especificar-ho en la sol·licitud esmentada.

Si l'activitat per desenvolupar correspon a la disciplina d'higiene industrial, s'hi ha d'especificar si aquesta es refereix a agents químics o a agents biològics, concretant-ne els afectats, o bé a agents físics com ara soroll, vibracions, ambient tèrmic, radiacions no ionitzants i il·luminació, i també al disseny d'instal·lacions de ventilació industrial, de control d'altres agents o qualsevol altra activitat de naturalesa similar.

Quant a la disciplina d'ergonomia i psicociologia aplicada, s'hi ha d'especificar si l'activitat es refereix a condicions ambientals en ergonomia, càrrega física o mental del treball, disseny de tasques o llocs de treball, treball repetitiu o altres qüestions de caràcter organitzatiu i psicociologia, com també qualsevol altra activitat de naturalesa similar.

L'activitat de vigilància de la salut ha d'incloure el que determina la normativa específica sanitària i el que estableix l'article 37.3 del Reglament dels serveis de prevenció.

b) S'hi ha d'indicar l'àmbit territorial i d'activitat professional en què es pretén desenvolupar activitats preventives, bo i especificant el sector o subsector d'activitat productiva segons el CNAE-93 amb dos o tres dígits, respectivament, llevat que es pretengui actuar amb caràcter general, circumstància en

la qual n'hi ha prou d'indicar-ho expressament, i en el cas que l'àmbit territorial s'estengui més enllà del lloc on se sol·licita l'autorització, cal indicar les comunitats autònomes i les províncies afectades, com també la previsió sobre el nombre d'empreses i el volum de treballadors, especificant-ne la distribució territorial.

c) Pel que fa a les previsions de dotació de personal, s'hi ha d'especificar diferenciadament el nombre de persones amb capacitat per exercir les funcions que inclou el capítol VI del Reglament dels serveis de prevenció, diferenciant-hi els nivells bàsic, mitjà i superior, amb llurs distintes especialitats, com també el pla de treball previst amb la dotació de personal esmentada. Cal adjuntar-hi, a més, el currículum professional i les hores de dedicació de cadascuna d'elles.

Si es preveu actuar en diverses comunitats autònomes o províncies, s'hi ha d'indicar les persones que participaran en cada territori i també llur dedicació horària.

d) Quant als mitjans materials, s'hi ha d'incloure una descripció dels locals i les instal·lacions, especificant-ne la ubicació i també els mitjans instrumentals, els aparells i els equips.

e) Si es pretén subcontractar d'una manera continuada activitats que requereixin coneixements especials o instal·lacions d'una gran complexitat, cal adjuntar-hi la memòria relativa a aquestes activitats, que ha d'incloure els professionals o les entitats que la duran a terme, com també llur capacitat, mitjans i instal·lacions.

f) El compromís de no concertar l'activitat amb empreses amb què tinguin vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altra mena.

3. L'autoritat laboral, d'acord amb el procediment que estableixen els articles 25 i 26 del Reglament dels serveis de prevenció, dictarà resolució en què autoritzi o denegui la sol·licitud formulada, tenint en compte l'adequació entre les activitats per desenvolupar i els mitjans previstos.

### **Article 3**

#### *Comprovació del manteniment de les condicions d'acreditació*

1. De conformitat amb el que preveu l'article 27 del Reglament dels serveis de prevenció, les entitats especialitzades acreditades han de mantenir les condicions en què es va basar la seva acreditació. Qualsevol modificació d'aquestes condicions ha de ser comunicada a l'autoritat laboral que va concedir-la.

2. Les autoritats laboral i sanitària, d'acord amb el que estableix l'article 27.2 del Reglament dels serveis de prevenció, poden verificar, en l'àmbit de llurs competències, el compliment de les condicions exigibles per a l'exercici de les activitats del servei de prevenció i el compliment de les condicions de l'acreditació.



A aquest efecte, han de verificar la permanència de les condicions d'acreditació, comprovar el compliment de la normativa aplicable als serveis de prevenció i proposar, si s'escau, mesures i terminis per a la correcció de les desviacions que s'hi hagin observat.

Si a conseqüència de la verificació es comprova alguna irregularitat que afecti substancialment les condicions en què es va basar l'acreditació o l'acompliment de l'activitat, o si no es compleixen les mesures i el termini per corregir les desviacions observades, s'ha d'iniciar un expedient de suspensió d'acreditació de l'entitat especialitzada. En aquest expedient s'han de consignar els fets comprovats, les irregularitats detectades i les disposicions infringides.

3. Si a conseqüència de la comunicació de l'entitat especialitzada acreditada o de la verificació per les autoritats laborals o sanitàries corresponents, l'autoritat laboral que va concedir l'acreditació comprova, tant d'ofici com a instància de part, que no s'hi mantenen les condicions en què es va basar l'acreditació, pot suspendre totalment o parcial, o extingir l'acreditació atorgada, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes i ha de comunicar aquest fet a l'entitat afectada, a les autoritats laborals i sanitàries que hagin intervingut en el procés d'acreditació i també al registre que estableix l'article 28 del Reglament dels serveis de prevenció.

La resolució suspensiva de l'acreditació determinarà les condicions que ha de reunir l'entitat acreditada per poder reiniciar les activitats, com també el termini per a llur compliment.

Contra la resolució de l'autoritat laboral es pot interposar recurs ordinari davant l'òrgan superior jeràrquic corresponent en el termini d'un mes.

## Capítol segon

### *Autorització de persones o entitats especialitzades que pretenen dur a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses*

#### Article 4

##### *Condicions mínimes d'autorització per desenvolupar activitats d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses*

1. Les persones o les entitats especialitzades que pretenguin dur a terme l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses han de tenir capacitat per poder acomplir les activitats que constitueixin els objectius de l'auditoria establerts en l'article 30 del Reglament dels serveis de prevenció i relatius a:

a) Determinar la idoneïtat de les avaluacions dels riscos inicials o periòdiques efectuades, analitzar-ne els resultats i verificar-los.

b) Comprovar els diversos tipus d'activitats preventives que cal dur a terme a conseqüència de l'avaluació dels riscos a l'efecte d'eliminar, controlar o reduir aquests riscos, com també planificar aquestes activitats preventives.

c) Determinar l'adequació entre els procediments i els mitjans materials i humans requerits per dur a terme l'activitat preventiva necessària i els recursos propis o concertats de què disposa l'empresari.

2. A l'efecte de determinar els mitjans humans mínims per poder desenvolupar les activitats que constitueixen les auditories que assenyalava l'apartat anterior d'aquest article, en el cas d'una persona física, aquesta ha de ser experta del nivell superior en qualsevol de les quatre especialitats o disciplines preventives que preveu l'article 34 del Reglament dels serveis de prevenció. A més, ha de disposar d'una formació i experiència provada en gestió i realització d'auditories i en tècniques auditories. En el cas de les entitats especialitzades, han de tenir, com a mínim, un expert amb aquestes condicions.

A més, ha de tenir experts del nivell superior, propis o, si s'escau, concertats d'acord amb el que preveu l'apartat 4 d'aquest article, en totes les altres especialitats o disciplines que assenyalava l'article 34 del Reglament dels serveis de prevenció per tal de poder efectuar les verificacions de l'avaluació dels riscos que siguin necessàries.

3. Els locals, les instal·lacions, els aparells i els equips mínims exigits són els suficients i adequats per desenvolupar les activitats que preveu l'apartat 1 d'aquest article. A aquest efecte, l'entitat especialitzada ha de disposar dels recursos materials necessaris per dur a terme la verificació dels resultats de l'avaluació dels riscos.

4. No obstant el que disposen els apartats 2 i 3 d'aquest article, i d'acord amb el que determina l'article 32.3 del Reglament dels serveis de prevenció, només en el cas que la verificació dels resultats de l'avaluació de riscos sigui complexa, aquesta pot ser concertada amb professionals que tinguin els coneixements, els mitjans i les instal·lacions necessaris per dur-la a terme. En aquest cas, no és obligatori que les persones o les entitats especialitzades disposin de personal o de recursos materials per efectuar aquesta verificació.

A l'efecte de determinar la complexitat de les verificacions, es considera que aquestes són complexes quan calgui fer mesuraments, anàlisis, proves, assaigs o reconeixements de la salut amb la finalitat de contrastar-ne els resultats.

D'acord amb el que preveu l'article 32.2 del Reglament dels serveis de prevenció, la concertació de la verificació dels resultats de l'avaluació no es pot fer amb professionals que mantinguin vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altra mena amb l'empresa objecte de l'auditoria.

## Article 5

### *Sol·licitud d'autorització de les persones o entitats especialitzades*

1. Les persones o les entitats especialitzades que pretenguin ser autoritzades per desenvolupar l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses han de formular una sol·licitud davant l'autoritat laboral competent del lloc on estiguin ubicades les seves instal·lacions principals. En cas de dubte sobre aquest lloc, cal atènyer-se al que disposa l'article 2.1 d'aquesta Ordre.

2. La sol·licitud d'autorització ha d'incloure les previsions que assenyalen els paràgrafs b) i c) de l'article 23 del Reglament dels serveis de prevenció. A aquest efecte, i en relació amb les previsions esmentades, cal consignar-hi les dades següents:

a) S'ha d'indicar l'àmbit territorial en què es pretén dur a terme l'activitat, i si aquest s'estén més enllà del lloc on se sol·licita l'autorització, el de les comunitats autònomes i províncies afectades.

b) En relació amb les previsions de dotació de personal, s'hi ha d'especificar d'una manera diferenciada el nombre de persones amb capacitat per exercir les funcions del nivell superior en llurs distintes especialitats, el personal, si s'escau, amb la capacitat per exercir les funcions dels nivells bàsic i mitjà, i també de les persones, coincidents o no amb els que s'han indicat anteriorment, amb formació o experiència en gestió i realització d'auditories i en tècniques auditores. Cal adjuntar-hi un currículum professional i les hores de dedicació de cadascú.

c) Pel que fa a les instal·lacions i als mitjans instrumentals, s'hi ha d'incloure una descripció dels locals i les instal·lacions, especificant-ne la ubicació, els mitjans instrumentals, els aparells i els equips.

d) Si es pretén concertar amb professionals les verificacions complexes de l'avaluació dels riscos, totalment o parcial, cal especificar les verificacions que es concertin i les dades relatives a la identificació dels professionals, concretant-ne llur capacitat, mitjans i instal·lacions per efectuar les verificacions corresponents.

e) El compromís de no concertar l'activitat amb empreses amb què tinguin vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altra mena diferents de la pròpia com a auditoria.

3. L'autoritat laboral, d'acord amb el procediment que estableixen els articles 26 i 33 del Reglament dels serveis de prevenció, ha de dictar resolució en què autoritzi o denegui la sol·licitud formulada.

## Article 6

### *Comprovació del manteniment de les condicions d'autorització*

1. De conformitat amb el que preveuen els articles 27 i 33 del Reglament dels serveis de prevenció, les persones o les entitats especialitzades autorit-

zades per dur a terme activitats d'auditories del sistema de prevenció de riscos laborals de les empreses han de mantenir les condicions en què es va basar l'autorització. Qualsevol modificació d'aquestes condicions s'ha de comunicar a l'autoritat laboral que va concedir-la.

2. L'autoritat laboral competent, d'acord amb el que preveuen els articles 27 i 33 del Reglament dels serveis de prevenció, pot verificar, d'ofici o a instància de part, el compliment de les condicions en què es va basar l'autorització per dur a terme l'activitat d'auditoria i ha de comunicar-ho a l'autoritat laboral que va concedir l'autorització.

A aquest efecte, ha de comprovar la permanència de les condicions d'autorització, el compliment de la normativa aplicable a les persones o entitats autoritzades per acomplir l'activitat d'auditoria i proposar, si s'escau, mesures i terminis per a la correcció de les desviacions que s'hi hagin observat.

3. Si a conseqüència de la verificació es comprova alguna irregularitat que afecta substancialment les condicions d'autorització o l'exercici de l'activitat, o si no es compleixen les mesures i el termini per corregir les desviacions observades, s'ha d'iniciar un expedient de suspensió de l'autorització per fer auditories. En aquest expedient s'han de consignar els fets comprovats, les irregularitats detectades i les disposicions incomplertes.

L'autoritat laboral, mitjançant resolució, pot suspendre o extingir l'autorització atorgada, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes, i ha de comunicar aquest fet a la persona o entitat afectada, com també al registre que estableix l'article 28 del Reglament dels serveis de prevenció.

La resolució suspensiva de l'autorització determinarà les condicions que ha de reunir la persona o entitat per poder reiniciar les activitats, com també el termini per a llur compliment.

Contra la resolució de l'autoritat laboral es pot interposar recurs ordinari davant l'òrgan superior jeràrquic corresponent en el termini d'un mes.

## Capítol tercer

### *Autorització d'entitats públiques o privades per dur a terme i certificar activitats formatives en matèria de prevenció de riscos laborals*

#### Article 7

##### *Requisits mínims que han de reunir les activitats formatives perquè siguin autoritzades*

1. Per poder impartir i certificar la formació en matèria preventiva que especifiquen els annexos V i VI del Reglament dels serveis de prevenció, les entitats públiques o privades han de reunir els requisits següents:

a) Disposar d'instal·lacions i mitjans materials i didàctics adequats al nombre d'alumnes que es pretén formar.

b) Establir un programa formatiu amb els continguts que estableix l'article 8.2.a) d'aquesta Ordre.

c) Tenir accés a biblioteca i a bases bibliogràfiques.

d) Disposar d'una dotació de personal docent expert en les matèries corresponents a cadascuna de les disciplines per impartir. Aquests experts han d'acreditar una experiència professional de tres anys en la matèria impartida, sens perjudici del que estableix l'apartat següent.

2. Si es tracta de la formació per exercir funcions de nivell superior, el professorat ha de disposar de titulació universitària i una experiència professional de cinc anys en la matèria impartida. Igualment, l'entitat formativa ha de disposar d'un concert amb empreses o entitats, en cas que el seu programa formatiu prevegi la realització d'activitats preventives en un centre de treball.

3. Es poden concertar acords entre diverses entitats formatives a l'efecte d'aconseguir una dotació adequada de personal docent, sempre que es garanteixi una impartició adient de la formació que es pretén certificar.

## Article 8

### *Sol·licitud d'autorització de les entitats públiques o privades*

1. Les entitats públiques o privades que pretenguin ser autoritzades per dur a terme i certificar activitats formatives en matèria de prevenció de riscos laborals que faculden per a l'exercici de les funcions dels nivells mitjà i superior previstos en els articles 36 i 37, respectivament, del Reglament dels serveis de prevenció, han de formular una sol·licitud davant l'autoritat laboral competent del lloc on pretenguin desenvolupar llur activitat formativa. Si l'activitat formativa s'acompleix mitjançant la modalitat a distància, s'ha de considerar autoritat laboral competent la del lloc on l'entitat té ubicades les instal·lacions principals.

2. La sol·licitud ha d'incloure les dades relatives a l'activitat formativa que es pretengui dur a terme i certificar, especificant-hi si es refereix als nivells mitjà o superior i, en aquest darrer cas, a quines especialitats concretes, com també les relatives a la seva capacitat per complir-les. A aquest efecte, a la sol·licitud s'han de consignar les dades següents per a cadascuna de les activitats formatives que es projecti desenvolupar.

a) Programa formatiu anual o plurianual establert d'acord amb els criteris de l'annex III i els continguts dels annexos V o VI del Reglament dels serveis de prevenció, el qual ha d'especificar, en particular, les dades següents:

1. Objectius generals i específics.

2. Programa de formació. Continguts. Durada. Calendari.
3. Metodologia. Activitats didàctiques.
4. Modalitats d'avaluació previstes per constatar l'aprofitament de la formació que s'ha impartit.
5. Si s'han de dur a terme activitats preventives en un centre de treball, cal concretar aquestes activitats i també els centres de treball previstos.
6. Sistema d'avaluació interna de la qualitat de la docència impartida.
  - b) Instal·lacions i mitjans materials per impartir la formació, amb descripció dels locals, la ubicació i els mitjans didàctics.
  - c) Dotació de personal docent, especificant-hi d'una manera diferenciada les matèries que componen les diferents disciplines que han d'impartir cadascun d'ells, la seva dedicació dins l'entitat formativa, la seva formació i l'experiència professional. Cal adjuntar-hi un currículum detallat.
3. Si l'entitat formativa pretén certificar ensenyaments impartits per la mateixa entitat abans de l'autorització, li cal especificar-ho en la sol·licitud, consignant-hi les dades que assenyalen els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 2 d'aquest article, relatius als ensenyaments esmentats, i també els alumnes afectats.

## Article 9

### *Procediment d'autorització*

1. L'autoritat laboral, amb els informes previs que consideri oportuns per comprovar si el projecte compleix els requisits que estableix l'article 8 d'aquesta Ordre, ha de dictar resolució per la qual autoritzi provisionalment o denegui la sol·licitud formulada per a l'exercici i la certificació d'activitats formatives en el termini de tres mesos. La sol·licitud s'entendrà desestimada si transcorregut aquest termini no hi ha hagut resolució expressa.

La resolució que preveu el paràgraf anterior té caràcter definitiu quan l'entitat formativa, en formular la seva sol·licitud, acredita la realització efectiva del projecte d'acord amb el que assenjala l'apartat següent.

Contra la resolució expressa o presumpta de l'autoritat laboral es pot interposar recurs ordinari davant l'òrgan superior jeràrquic corresponent en el termini d'un mes.

2. L'eficàcia de l'autorització provisional que dicti l'autoritat laboral resta subordinada al fet que l'entitat sol·licitant executi efectivament el projecte.

Amb aquesta finalitat, l'entitat esmentada ha de comunicar, en el termini de tres mesos, la realització del projecte a l'autoritat laboral detallant les dades documentals següents:

- a) Número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- b) Situació de les seves instal·lacions i dels seus mitjans materials.

c) Contractes o acords de col·laboració del personal tot assenyalant la qualificació professional i el grau de dedicació que tenen.

3. Un cop transcorregut el termini de tres mesos sense que l'entitat hagi comunicat a l'autoritat laboral que ha executat el projecte, l'autorització provisional es considerarà caducada.

4. Un cop rebuda la comunicació relativa a l'execució del projecte, l'autoritat laboral, amb els informes previs que consideri convenients, ha de dictar resolució en el termini màxim de tres mesos a comptar de la comunicació esmentada.

Un cop transcorregut aquest termini sense que hi hagi hagut resolució expressa, cal entendre ratificada l'autorització provisional.

5. Contra la resolució expressa o presumpta de l'autoritat laboral es pot interposar el recurs que preveu l'apartat 1 d'aquest article.

## **Article 10**

### *Abast de l'autorització*

1. L'autorització per certificar activitats formatives només pot fer referència a la certificació de la formació per activitats dutes a terme totalment per la mateixa entitat i a la certificació de la formació per activitats acomplertes parcialment per l'entitat.

El desplegament del supòsit que preveu l'apartat 3 de l'article 11 d'aquesta Ordre ha de ser autoritzat expressament per l'autoritat laboral.

2. La resolució de l'autoritat laboral ha d'especificar l'abast de l'autorització, tot detallant si es refereix a activitats formatives en matèria preventiva dels nivells mitjà o superior i, en aquest darrer cas, les especialitats a què se circumscriu. Si l'entitat formativa pretén certificar ensenyaments impartits per la mateixa entitat abans de l'autorització, aquesta possibilitat ha de ser prevista expressament en l'autorització.

Igualment, s'ha de precisar si la modalitat de formació autoritzada per exercir és presencial o a distància.

## **Article 11**

### *Condicions que s'exigeixen perquè les entitats formatives autoritzades puguin certificar la formació en matèria preventiva que habiliti per a l'exercici de funcions corresponents als nivells mitjà i superior*

1. D'acord amb el que estableix la disposició transitòria tercera del Reglament dels serveis de prevenció, la certificació ha d'expedir-la l'entitat autoritzada després que l'alumne hi hagi cursat un programa amb el contingut mínim que estableixen els annexos V o VI del Reglament dels serveis de prevenció i hagi superat una prova d'avaluació sobre el programa esmentat que demostrï que té coneixements suficients.

La certificació ha d'especificar si es refereix al nivell mitjà o superior i, en aquest darrer cas, a quina especialitat. En el cas de la formació exercir funcions de nivell superior és un requisit indispensable, d'acord amb el que estableix l'article 37.2 del Reglament dels serveis de prevenció, que l'alumne tingui titulació universitària.

2. L'entitat formativa pot certificar la formació impartida per la mateixa entitat abans de la concessió de l'autorització sempre que es compleixin les condicions que estableix l'apartat 1 d'aquest article i estigui autoritzada a aquest efecte.

3. Si la persona o l'alumne que sol·licita la certificació ha realitzat i acredita que ha superat els programes formatius que compleixen parcialment els continguts mínims que assenyalen els annexos V o VI del Reglament dels serveis de prevenció, l'entitat formativa pot expedir la certificació sol·licitada si es reuneixen les condicions següents:

a) Haver superat una prova d'avaluació que demostrï que l'alumne domina el contingut del programa el desenvolupament del qual al·lega. No cal fer aquesta prova si el programa formatiu parcial s'ha dut a terme en una entitat formativa autoritzada i s'hagués lliurat una certificació parcial en les condicions que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

b) Haver cursat en l'entitat formativa la resta del contingut del programa en les condicions que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

4. En cas que l'activitat formativa s'hagi dut a terme mitjançant la modalitat de formació a distància, és indispensable l'existència de tutories, com també haver realitzat avaluacions presencials que demostrin la suficiència dels coneixements adquirits.

Els tutors han de complir les mateixes exigències pel que fa a titulació, requisits i dedicació que a la resta de les modalitats formatives que conté aquesta Ordre.

5. Per tal que l'autoritat laboral pugui fer-ne un control adequat, les entitats formatives autoritzades han de remetre-li còpia de totes les certificacions que aquestes hagin emès.

## **Article 12**

### *Certificació acreditativa de la formació dels nivells mitjà i superior en supòsits especials*

1. Si la persona que sol·licita la certificació té una formació equivalent a la que ha estat exigida legalment per a l'exercici d'una activitat professional, la certificació s'expedeix un cop s'han presentat la titulació corresponent i el programa d'aquesta activitat. Aquesta certificació només pot expedir-la l'autoritat laboral o, si es tracta de funcionaris, l'òrgan administratiu competent per a l'adquisició de la condició de funcionari públic.



2. Hom considerarà que tenen aquesta formació equivalent els funcionaris de les administracions públiques l'accés o l'activitat en la funció pública dels quals exigeixin els coneixements previstos en els annexos V o VI del Reglament dels serveis de prevenció, com també en el cas de titulacions acadèmiques les assignatures de les quals incloguin aquests coneixements.

En el supòsit de funcionaris de les administracions públiques assenyalat al paràgraf anterior, cal que hagin exercit l'activitat durant cinc anys, com a mínim, en matèria de seguretat i salut en el treball.

3. En cas que l'accés o les activitats en la funció pública o les titulacions acadèmiques només prevegin parcialment aquests coneixements mínims, cal acreditar que s'ha cursat en una entitat formativa autoritzada la resta de la formació prevista en els annexos V o VI que esmenta l'apartat anterior, en les condicions que estableix l'apartat 1 de l'article 9.

A aquest efecte, l'autoritat laboral determina l'abast de la formació equivalent exigida legalment.

### **Article 13**

#### *Manteniment de les condicions d'autorització*

1. Les entitats formatives que obtinguin l'autorització que preveu l'article 9 han de mantenir les condicions i els requisits en què es va basar aquesta autorització.

A aquest efecte, l'autoritat laboral ha de controlar la permanència de les condicions d'autorització i el compliment dels requisits que estableixen els articles 8, 10 i 11 d'aquesta Ordre i proposar, si s'escau, mesures i terminis per corregir les desviacions que s'hi hagin observat.

2. Si a conseqüència del control es comprova alguna irregularitat que afecta substancialment les condicions d'autorització o si no es compleixen les mesures i els terminis per corregir les desviacions observades, s'ha d'iniciar un expedient de suspensió o extinció de l'autorització per dur a terme les activitats que preveu l'article 9 d'aquesta Ordre. En aquest expedient s'han de consignar els fets comprovats, les irregularitats detectades i les disposicions incomplertes.

És causa de suspensió o extinció de l'autorització el fet que l'entitat formativa incorri en algun dels supòsits següents:

a) Que l'entitat no mantingui les condicions en què es va basar l'autorització.

b) Que les activitats de l'entitat no s'adeqüin als requeriments que estableix el Reglament dels serveis de prevenció. Aquesta circumstància s'ha de comprovar mitjançant el seguiment i la valoració dels resultats de les accions formatives que hagi dut a terme l'entitat.

c) Que l'entitat no compleixi les seves obligacions en relació amb la formació i l'experiència del seu personal docent, l'exercici de la seva activitat formativa, la realització de proves d'avaluació i la tramesa d'una còpia de totes les certificacions emeses.

3. L'autoritat laboral, mitjançant resolució, pot suspendre o extingir l'autorització atorgada i ho ha de comunicar a l'entitat afectada.

La resolució suspensiva de l'autorització determinarà les condicions que ha de tenir l'entitat per poder reiniciar les activitats, com també el termini per a llur compliment.

Contra la resolució de l'autoritat laboral es pot interposar recurs ordinari en el termini d'un mes davant l'òrgan superior jeràrquic corresponent.

## Disposicions addicionals

### Primera

#### *Comunicació a les autoritats laborals*

A l'efecte que preveu l'article 28, apartat 1, del Reglament dels serveis de prevenció, l'autoritat laboral competent que hagi concedit l'acreditació de l'entitat especialitzada com a servei de prevenció aliè o l'autorització a la persona o entitat especialitzada per dur a terme l'activitat d'auditoria ha de comunicar a les autoritats laborals competents de les comunitats autònomes que hagin rebut els traspessos corresponents de serveis i, si s'escau, de l'Administració general de l'Estat, totes les inscripcions d'entitats acreditades com a serveis de prevenció i de les persones autoritzades per efectuar auditories, especificant-ne l'àmbit d'actuació, totes les denegacions a les sol·licituds d'acreditació o autorització presentades per persones o entitats, com també qualsevol altra incidència que, a parer seu, hagin de conèixer les altres autoritats laborals.

### Segona

#### *Activitats de publicitat*

Les entitats especialitzades acreditades com a serveis de prevenció aliens, les persones o les entitats especialitzades autoritzades per acomplir l'activitat d'auditoria i les entitats públiques o privades autoritzades per dur a terme i certificar activitats formatives en matèria de prevenció de riscos laborals han de consignar la resolució d'acreditació o autorització, respectivament, en qualsevol activitat de publicació que facin referida a les activitats esmentades, com també en els concerts a què fa referència l'article 20 del Reglament dels serveis de prevenció.

### **Tercera**

#### *Autorització per dur a terme i certificar formació en matèria preventiva*

Els òrgans a què fan referència els articles 7.1.a i 8.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que d'acord amb aquesta norma legal estan facultats per desenvolupar activitats formatives en matèria preventiva, es consideren autoritzats per exercir i certificar la formació en matèria preventiva a què es refereix la disposició transitòria tercera del Reglament dels serveis de prevenció, en totes les modalitats que preveuen els articles 10 i 11.3 d'aquesta Ordre.

### **Quarta**

#### *Certificació de formació equivalent a les escales de titulats superiors i mitjans de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball*

A l'efecte de l'aplicació de l'article 12.2 d'aquesta Ordre a les escales de titulats superiors i mitjans de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, la certificació relativa a la formació equivalent que hagi estat exigida legalment per a l'exercici d'una activitat professional correspon a l'autoritat laboral de la qual depenguin els funcionaris.

En el supòsit de funcionaris dependents de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, aquesta certificació correspon a l'Institut Nacional esmentat.

### **Cinquena**

#### *Certificat de professionalitat de prevencionista de riscos laborals del sistema nacional de formació professional ocupacional*

L'obtenció del certificat de professionalitat de l'ocupació de prevencionista de riscos laborals habilita per a l'exercici de les funcions del nivell mitjà que preveu l'article 26 del Reglament dels serveis de prevenció.

### **Sisena**

#### *Informació als òrgans de participació institucional*

Mitjançant els òrgans de participació institucional, i d'acord amb el que estableixen l'article 12 i la disposició addicional dotzena de la Llei de prevenció de riscos laborals, les autoritats laborals competents informen de les resolucions d'acreditació d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció aliens, com també de les resolucions d'autorització d'entitats auditores i d'entitats formatives en matèria de prevenció de riscos laborals.

## Disposicions transitòries

### Primera

Fins a l'entrada en vigor de l'apartat 2 dels articles 35, 36 i 37 del Reglament dels serveis de prevenció, la certificació i els programes formatius mínims que assenyalen aquests articles no són exigibles a l'efecte que preveu aquesta Ordre, sens perjudici de la necessitat que siguin complerts un cop entrin en vigor.

### Segona

Aquesta Ordre s'aplica a les sol·licituds d'acreditació com a serveis de prevenció aliens, autorització de l'activitat d'auditoria i autorització per impartir formació en matèria de prevenció de riscos laborals presentades abans que entri en vigor, i d'acord amb el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

### Disposició derogatòria

Es deroguen totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin al que disposa aquesta Ordre.

### Disposició final

#### *Entrada en vigor*

Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al BOE.

Madrid, 27 de juny de 1997

JAVIER ARENAS BOCANEGRA

Excms. senyors secretari d'Estat de la Seguretat Social, secretari general d'Ocupació i subsecretari de Treball i Afers Socials.

**PACTE SOBRE DRETS DE PARTICIPACIÓ  
DELS EMPLEATS PÚBLICS  
EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ  
DE RISCOS LABORALS  
EN L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ  
DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**

# ÍNDEX SISTEMÀTIC

- 1r Determinació de les parts que concerten aquest Pacte
- 2n Àmbit personal
- 3r Àmbit funcional
- 4t Àmbit territorial
- 5è Àmbit temporal
- 6è Objecte
- 7è Delegats de prevenció
- 8è Competències i facultats dels delegats de prevenció
- 9è Garanties i secret professional dels delegats de prevenció
- 10è Crèdit horari
- 11è Formació
- 12è Els comitès de seguretat i salut
  - 12.1 Composició dels comitès de seguretat i salut
    - Àmbit del personal d'administració i tècnic i laboral
    - Àmbit del Departament d'Ensenyament
    - Àmbit del personal estatutari o sanitari (ICS)
  - 12.2 Competències i facultats dels comitès de seguretat i salut
- 13è Grups de seguiment territorial en l'àmbit del personal administratiu, tècnic i laboral
- 14è Comissions paritàries de prevenció de riscos laborals
- 15è Indemnitzacions per despeses de desplaçament

## **Disposicions addicionals**

- Primera
- Segona

## **Disposició transitòria**

## **Disposicions finals**

- Primera
- Segona
- Tercera

- Annex 1. Àmbit de personal d'administració i tècnic laboral
- Annex 1.1. Àmbit del Departament d'Ensenyament
- Annex 1.2. Àmbit de personal sanitari

Annex 2. Composició dels grups de seguiment territorials per al personal d'administració i tècnic laboral

Annex 3.

Composició de les comissions paritàries

Atribució de membres de les comissions paritàries

# PACTE SOBRE DRETS DE PARTICIPACIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS EN L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

*(DOGC núm. 2272, de 23 d'octubre de 1996.)*

Atesa la promulgació de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que transfereix al nostre ordenament jurídic la Directriu 89/391/CEE, relativa a l'aplicació de les mesures a fi de promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, que conté el marc jurídic general on opera la política de prevenció comunitària en concordança amb els compromisos contrets amb l'Organització Internacional del Treball a partir de la ratificació del Conveni 155, sobre seguretat i salut en el treball, de forma que es dóna compliment al mandat constitucional que conté l'article 40.2 de la nostra Constitució;

Atesa la necessitat que els drets de participació en l'esmentada matèria en l'àmbit de les administracions públiques s'han d'exercir amb les adaptacions que siguin procedents segons la diversitat de les activitats que duguin a terme i les diferents condicions en què aquestes es realitzen, la complexitat i la dispersió de la seva estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva en els termes previstos en la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics en concordança amb allò que estableix, en matèria de negociació col·lectiva, el títol III del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors;

Atesa la prèvia voluntat de les parts de participar activament en les polítiques preventives per tal d'eleva els nivells de salut i seguretat en el treball en l'àmbit laboral de tots els serveis públics que corresponen a la Generalitat de Catalunya, s'ha considerat convenient elaborar consensuadament un text que reculli determinats aspectes dels drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i és amb aquest objectiu que l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació de la Funció Pública i a la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (d'ara endavant CIVE) del Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, convenen a subscriure aquest



## **PACTE**

### **1r Determinació de les parts que concerten aquest Pacte**

Aquest Pacte ha estat negociat i signat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i pels representants de les organitzacions sindicals CCOO, CEMSATSE, USTEC-CATAC, UGT i CSI-CSIF presents en la Mesa General de Negociació de la Funció Pública, i pels representants de les organitzacions sindicals CCOO i UGT, presents a la CIVE del Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat. La resta d'organitzacions sindicals amb implantació en l'Administració de la Generalitat es podran adherir al present Pacte mitjançant el corresponent protocol d'adhesió. L'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals CCOO i UGT hauran de ratificar el present Pacte en el si de la CIVE del III Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat.

### **2n Àmbit personal**

2.1 Aquest Pacte és d'aplicació general a tot el personal que presta els seus serveis amb vincle jurídic administratiu, estatutari i laboral en els departaments de l'Administració de la Generalitat, dels seus organismes autònoms i dels ens i les entitats que en depenen inclosos en els àmbits d'aplicació del III Conveni únic o representats a la Mesa General de Negociació de la Generalitat de Catalunya.

2.2 Resta expressament exclòs el personal d'universitats i els mossos d'esquadra.

### **3r Àmbit funcional**

Les normes contingudes en aquest Pacte afecten els centres de treball de tots els departaments i organismes autònoms de la Generalitat de Catalunya i dels ens i les entitats que en depenen.

### **4t Àmbit territorial**

L'àmbit territorial d'aquest Pacte és el de la Comunitat Autònoma de Catalunya. Aquest Pacte també serà d'aplicació a tots els centres de treball de l'Administració de la Generalitat ubicats fora de Catalunya.

### **5è Àmbit temporal**

Aquest Pacte entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el DOGC després de la seva aprovació en el si de la Mesa General de Negociació i en el si de la CIVE i el seu àmbit d'aplicació temporal s'estendrà fins a l'aprovació d'un nou pacte que el substitueixi.

## 6è Objecte

6.1 Aquest Pacte té com a objecte establir els criteris d'adaptació de la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL) pel que fa als procediments de participació dels empleats públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat d'acord amb la complexitat i la dispersió de la seva estructura organitzativa i tot respectant la diversitat de les activitats que es duen a terme i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva.

6.2 Per tant, la participació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat en matèria de prevenció de riscos laborals s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants especialitzats en aquesta matèria i a través dels òrgans creats a aquest efecte per aquest Pacte.

## 7è Delegats de prevenció

7.1 Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

7.2 D'acord amb l'article 35.4 de la LPRL, el sistema de designació dels delegats de prevenció serà el següent:

7.2.1 Els delegats de prevenció corresponents al personal funcionari d'administració i tècnic han de ser designats per les pròpies organitzacions sindicals entre el personal adscrit a cada comitè de seguretat i salut que tingui la condició de delegat sindical, en els termes reconeguts en l'article 10 i els concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical, d'acord amb els criteris que s'estableixen en el Pacte de drets sindicals de 7 d'abril de 1995, o entre els membres de les juntes de personal d'aquest o entre altre personal adscrit a l'àmbit del propi comitè de seguretat i salut.

7.2.2 Els delegats de prevenció corresponents al personal funcionari docent no universitari seran designats per les juntes de personal entre els seus propis membres proporcionalment al nombre de membres de cada organització sindical a la junta de personal.

7.2.3 Els delegats de prevenció corresponents al personal estatutari o sanitari seran designats per les pròpies organitzacions sindicals entre els seus membres que tinguin la condició de delegats sindicals, en els termes reconeguts en l'article 10 i els concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical, d'acord amb els criteris que s'estableixen en el Pacte de drets sindicals de 7 d'abril de 1995, entre els membres de la junta de personal o entre altre personal adscrit a l'àmbit de la pròpia junta de personal.

7.2.4 Els delegats de prevenció corresponents al personal laboral seran designats pels delegats de personal i pels comitès d'empresa entre els seus membres. En el cas que el nombre de delegats de prevenció de personal labo-

ral amb dret a ser membres del comitè de seguretat i salut d'un departament sigui inferior al total de delegats de prevenció de personal laboral corresponents al departament, serà el Comitè Intercentres, establert en l'article 55.5 del III Conveni únic, qui designarà els delegats de prevenció de personal laboral que passin a formar part del corresponent comitè de seguretat i salut.

7.3 El nombre de delegats de prevenció es determinarà d'acord amb l'escala següent:

Fins a 49 treballadors: 1 delegat de prevenció.

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats de prevenció.

A partir de 4.001 treballadors: 8 delegats de prevenció.

7.3.1 En el punt 12è es detalla el nombre de delegats de prevenció per cada comitè de seguretat i salut en funció dels òrgans de representació de personal funcionari, estatutari i laboral constituïts en cadascun dels àmbits sectorials: personal d'administració i tècnic i laboral, personal d'ensenyament i personal estatutari o de sanitat.

7.3.2 En l'àmbit de personal sanitari estatutari, les organitzacions sindicals comunicaran a l'òrgan competent en matèria de personal de l'àmbit en el qual està adscrit el comitè de seguretat i salut la designació dels delegats de prevenció corresponents.

7.3.3 En l'àmbit de personal del Departament d'Ensenyament, les juntes de personal, els comitès d'empresa o les organitzacions sindicals comunicaran a l'òrgan competent en matèria de personal de l'àmbit en el qual està adscrit el comitè de seguretat i salut la designació dels delegats de prevenció corresponents.

7.3.4 En l'àmbit de personal d'administració i tècnic, els comitès d'empresa o les organitzacions sindicals comunicaran a l'òrgan competent en matèria de personal en el qual està adscrit el comitè de seguretat i salut la designació dels delegats de prevenció.

7.3.5 La Direcció General de Funció Pública, pel que fa al personal d'administració i tècnic i laboral; el Departament d'Ensenyament, pel que fa al personal d'Ensenyament, i el Departament de Sanitat, pel que fa al personal sanitari, facilitaràn a cada delegat de prevenció una credencial que l'identifiqui com a tal.

## 8è Competències i facultats dels delegats de prevenció

8.1 Són competències dels delegats de prevenció les següents:

a) Col·laborar amb l'Administració de la Generalitat a millorar l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'Administració de la Generalitat sobre les decisions següents, abans que siguin executades:

–La planificació i l'organització de la feina a l'Administració de la Generalitat i la introducció de noves tecnologies en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i de l'impacte dels factors ambientals en la feina.

–L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Administració de la Generalitat, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

–La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

–Els procediments d'informació i de documentació a què es refereixen els articles 18.1 i 23.1 de la LPRL. Aquesta informació serà tramesa als delegats de prevenció a través dels corresponents comitès de seguretat i salut.

–Els projectes i l'organització de la formació en matèria preventiva.

–Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

8.2 Així mateix, els delegats de prevenció estan facultats per:

a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la LPRL, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball, a fi de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals i formular les observacions que creguin oportunes.

b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

c) Ser informats per l'Administració de la Generalitat sobre els danys produïts en la salut dels treballadors quan aquesta n'hagués tingut coneixença; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets, a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

d) Rebre de l'Administració de la Generalitat les informacions que aquesta hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'Administració, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la LPRL, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Exigir a l'Administració de la Generalitat que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Administració, com també al comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin. En el cas que l'Administració no adopti aquestes mesures proposades pel delegat de prevenció, exposarà els seus motius mitjançant el comitè de seguretat i salut corresponent, d'acord amb les normes de funcionament intern de cada comitè de seguretat i salut.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la LPRL.

8.3 Els informes que hagin d'emetre els delegats de prevenció s'han d'elaborar en un termini de quinze dies o bé en el temps imprescindible quan calgui adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, l'Administració posarà en pràctica la seva decisió.

## **9è Garanties i secret professional dels delegats de prevenció**

9.1 Els delegats de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties que disposen els representants del personal laboral o funcionari a l'Administració de la Generalitat.

9.2 Els delegats de prevenció observaran el degut secret professional respecte de les informacions a què tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació representativa en el si de l'Administració de la Generalitat d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors i els articles 10, paràgraf segon, i 11 de la Llei 9/1987, de 12 de juny,

d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

## 10è Crèdit horari

10.1 Com a norma general, per cada delegat de prevenció es concedirà un crèdit horari de 15 hores mensuals. No obstant això, en funció del nombre de treballadors de cada unitat electoral s'atorgarà el crèdit horari de la forma següent:

Els delegats de prevenció de personal docent no universitari que tinguin en la seva unitat electoral més de 30.000 treballadors tindran un crèdit horari de 60 hores mensuals.

Els delegats de prevenció de personal docent no universitari que tinguin en la seva unitat electoral més de 4.000 treballadors tindran un crèdit horari de 39 hores mensuals.

Els delegats de prevenció de personal sanitari que tinguin en la seva unitat electoral més de 4.000 treballadors tindran un crèdit horari de 39 hores mensuals.

Els delegats de prevenció dels equips de seguiment territorials de personal d'administració i tècnic i laboral tindran un crèdit horari suplementari de 14 hores mensuals.

10.2 Les organitzacions sindicals, els comitès d'empresa o les juntes de personal, d'acord amb el que estableix el punt 7 d'aquest Pacte, comunicaran a la Direcció General de la Funció Pública, al Departament d'Ensenyament o al Departament de Sanitat, segons el seu àmbit funcional, els delegats de prevenció amb indicació del comitè de seguretat i salut al qual pertanyen, adjuntant còpia de la comunicació feta a l'òrgan competent en matèria de personal de l'àmbit al qual està adscrit el comitè de seguretat i salut. Aquesta comunicació els donarà dret a gaudir del crèdit horari establert en aquest punt.

10.3 Les hores corresponents a cada organització sindical en funció dels seus delegats de prevenció s'especifiquen a l'annex 1.

Aquestes hores s'acumularan, en els diferents àmbits funcionals, a la borsa d'hores de crèdit sindical de cada organització sindical, la qual en podrà disposar tal com s'estableix en el punt 3 del Pacte de drets sindicals, de 7 d'abril de 1995.

Aquest crèdit horari servirà perquè els delegats de prevenció l'utilitzin per a les activitats que s'estableixen en l'article 37.1 de la LPRL, de forma que en cap cas podran sol·licitar permisos o hores addicionals per exercir les funcions que es determinen en aquest article.

10.4 En el cas que es produeixin canvis en el nombre de delegats de prevenció de les respectives organitzacions sindicals en funció dels resultats

electorals assolits, les pròpies organitzacions sindicals i les juntes de personal, segons s'hagi pactat en cada sector, comunicaran als òrgans competents en matèria de personal en virtut de la seva adscripció sectorial el nou nombre de delegats i la seva adscripció sindical, a l'efecte de computar les hores que corresponen a cadascuna de les organitzacions sindicals.

## **11è Formació**

11.1 L'Administració de la Generalitat es compromet a proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació adequats en matèria preventiva per a l'exercici de les seves funcions.

11.2 Anualment es proporcionarà la formació especialitzada en funció de les necessitats i especificitats de cada àmbit i d'acord amb els programes de formació que s'estableixin en cada comissió paritària.

## **12è Els comitès de seguretat i salut**

12.a.1 Els comitès de seguretat i salut són els òrgans paritaris i col·legiats de participació destinats a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Administració de la Generalitat en matèria de prevenció de riscos.

12.a.2 Els comitès estaran formats per tots els delegats de prevenció del personal funcionari d'administració i tècnic, docent no universitari i estatutari i pels delegats de prevenció del personal laboral segons estableix el punt 7è anterior, d'una banda, i pels representants de l'Administració de la Generalitat en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.

12.a.3 Podran participar en les reunions dels comitès de seguretat i salut, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció a l'Administració de la Generalitat, així com també els treballadors i/o funcionaris que tinguin una qualificació especial o informació concreta respecte dels temes debatuts en el si del comitè.

12.a.4 Tots els delegats de prevenció d'un departament, encara que no pertanyin al comitè de seguretat i salut, podran assistir a les seves reunions, amb veu però sense vot.

12.a.5 Els comitès de seguretat i salut es reuniran com a mínim cada trimestre, i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves parts d'acord amb les normes de funcionament de cada comitè de seguretat i salut.

12.a.6 Tots els comitès de seguretat i salut disposaran d'una sala de reunions, sempre que la necessitin, per a les seves activitats, prèvia sol·licitud al centre corresponent i, per tal de facilitar la tasca als delegats de prevenció, l'Administració posarà a la seva disposició el suport tècnic i l'assessorament necessari, així com els locals destinats als representants sindicals.

12.a.7 Els comitès de seguretat i salut s'organitzaran d'acord amb les seves peculiaritats específiques en els termes que determinin les seves pròpies normes de funcionament.

12.a.8 Atesa l'estructura complexa i les peculiaritats de l'Administració de la Generalitat, les parts signants consideren que l'àmbit específic per a la constitució dels comitès de seguretat i salut s'ha d'adequar a l'estructura organitzativa dels òrgans de representació del personal al servei de l'Administració de la Generalitat en els diferents àmbits d'administració i serveis, docent no universitari i estatutari o sanitari, en la forma detallada en el punt següent.

12.a.9 Sempre que hi hagi modificació del nombre de treballadors inclosos en un comitè de seguretat i salut, d'una unitat electoral o d'un departament, s'adequaran el nombre de comitès o la seva composició, segons s'escaigui.

### 12.1 Composició dels comitès de seguretat i salut

#### Àmbit del personal d'administració i tècnic laboral

12.1.1 S'estableix un comitè de seguretat i salut per cada departament i un pels col·lectius de personal penitenciari, agents rurals i bombers.

12.1.2 El nombre de delegats de prevenció de cada comitè de seguretat i salut deriva de l'aplicació de l'escalat que s'estableix en el punt 7 d'aquest Pacte, sobre el nombre total de funcionaris de l'àmbit de cada comitè de seguretat i salut d'una banda i sobre el nombre total de personal laboral de cada comitè de seguretat i salut, de l'altra.

12.1.3 En l'àmbit de personal laboral s'aplica l'escalat esmentat per cada àmbit electoral, de forma que el nombre de delegats de prevenció de personal laboral de cada departament pot ser superior al nombre de delegats que tinguin dret a ser membres del seu comitè de seguretat i salut.

CSS: Comitè de seguretat i salut.

L: Total DP laboral.

M: Membres DP lab.

C: Comitè DP func.

T: Total membres.

CSS	L	M	C	T
Agricultura, Ramaderia i Pesca .....	12	4	5	9
Benestar Social .....	14	5	4	9
Cultura .....	9	4	5	9
Economia i Finances .....	6	3	4	7
Governació .....	6	3	4	7
Indústria, Comerç i Turisme .....	4	2	4	6



CCSS	L	M	C	T
Justícia .....	14	5	5	10
Medi Ambient .....	4	1	3	4
PTOP .....	13	5	5	10
Presidència .....	5	3	4	7
Sanitat i Seguretat Social .....	6	3	6	9
Treball .....	9	3	4	7
Agents rurals .....	–	0	3	3
Personal penitenciari .....	–	3	6	9
Personal bomber .....	–	2	5	7
<i>Total</i> .....	102	46	67	113

### *Àmbit del Departament d'Ensenyament*

S'estableix un comitè de seguretat i salut per a les demarcacions territorials de Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona. Pel que fa al nombre de delegats de prevenció, la seva composició deriva de l'aplicació de l'escalat que estableix el punt 7è d'aquest Pacte, de forma independent sobre el nombre total de personal docent no universitari, personal funcionari d'administració i tècnic i personal laboral, inclòs en aquest àmbit.

D: DP docent.  
 F: DP funcionari.  
 L: DP laboral.  
 T: Total.

Comitè de Seguretat i Salut	D	F	L	T
Barcelona .....	8	5	6	19
Girona .....	8	3	3	14
Lleida .....	7	3	3	13
Tarragona .....	8	3	3	14
<i>Total</i> .....	31	14	15	60

### *Àmbit del personal estatutari o sanitari (ICS)*

S'estableix un comitè de seguretat i salut per cada junta de personal constituïda en l'àmbit del personal sanitari estatutari. El nombre de delegats de prevenció deriva de l'aplicació de l'escalat que estableix el punt 7è d'aquest Pacte sobre el nombre total de treballadors inclosos en l'àmbit de cada junta de personal.

M: DP membres.

Comitè de Seguretat i Salut	M
Hospital Arnau de Vilanova, de Lleida .....	5
Hospital Joan XXIII, de Tarragona .....	5

Comitè de Seguretat i Salut	M
Hospital Verge de la Cinta, de Tortosa .....	4
Hospital Josep Trueta, de Girona .....	5
Hospital Sant Llorenç, de Viladecans .....	3
Hospital Germans Trias i Pujol, de Badalona .....	5
Atenció primària Lleida .....	5
Atenció primària Tarragona-Tortosa .....	5
Atenció primària Girona .....	5
Atenció primària Costa de Ponent .....	7
Atenció primària Barcelonès Nord i Maresme .....	5
Atenció primària Centre .....	7
Atenció primària Barcelona Ciutat .....	8
CSU Vall d'Hebron .....	8
CSU Bellvitge .....	7
<i>Total</i> .....	84

## 12.2 Competències i facultats dels comitès de seguretat i salut

12.2.1 Els comitès de seguretat i salut tenen les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'Administració de la Generalitat. A aquest efecte, s'hi debaten, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i els projectes i l'organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'Administració de la Generalitat la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

12.2.2 En l'exercici de les seves competències, els comitès de seguretat i salut estan facultats per:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que considerin oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si escau.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer la memòria i la programació anuals de serveis de prevenció i fer-ne informes.

12.2.3 Per tal de complir el que disposa la LPRL respecte a la col·laboració entre empreses en els supòsits de desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es pot acordar la realització de reunions conjuntes dels comitès de seguretat i salut o, si no n'hi hagués, dels delegats de prevenció i els empresaris de les empreses que no tinguin aquests comitès, o bé altres mesures d'actuació coordinada.

### **13è Grups de seguiment territorial en l'àmbit del personal administratiu, tècnic i laboral**

13.1 D'acord amb el que preveu l'article 34.3 de la LPRL, que dona possibilitat a les parts de crear comitès de seguretat i salut descentralitzats, en l'àmbit del personal administratiu, tècnic i laboral, es crearan tres grups de seguiment a les demarcacions de Tarragona, Lleida i Girona, amb el suport del corresponent Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball. L'Administració posarà els mitjans tècnics i materials per tal que la seva actuació sigui el més eficaç possible. Estaran compostes per vuit delegats territorials de prevenció que seran escollits entre els delegats de prevenció que s'estableixen en l'apartat 12.1 d'aquest Pacte. Aquests delegats tindran les mateixes competències que la resta de delegats de prevenció que estableix l'article 36 de la LPRL en el seu àmbit territorial però, a més, vetllaran pel compliment dels acords i impulsaran les campanyes de política preventiva que es determinin a la comissió sectorial; també portaran a la pràctica les activitats que s'acordi assignar als comitès de seguretat i salut departamentals. Amb tot això es mantindrà una acció coordinada amb els delegats de prevenció de cadascun dels comitès de seguretat i salut per tal d'optimitzar els recursos.

13.2 Aquests delegats de prevenció s'atribuiran a cada organització sindical present a la Mesa de Negociació de Personal d'Administració i Tècnic o a la CIVE i s'assignaran proporcionalment en funció del nombre de delegats de prevenció (vegeu annex 2).

13.3 El funcionament d'aquests grups de seguiment s'avaluarà i es revisarà després d'un any de l'entrada en vigor d'aquest Pacte.

### **14è Comissions paritàries de prevenció de riscos laborals**

14.1 D'acord amb allò que estableix l'article 38.3, segon paràgraf, de la Llei de prevenció de riscos laborals, es constituirà una comissió paritària de prevenció de riscos laborals per al personal d'administració tècnic i laboral, una per al personal del Departament d'Ensenyament i una altra per al personal sanitari.

14.2 La composició de la part social serà d'onze membres i es tindrà en compte la representativitat de les diferents organitzacions sindicals en els

àmbits respectius, tant pel que fa al personal funcionari i estatutari com pel que fa al personal laboral, de la forma següent:

a) S'atribuirà un membre a cada organització sindical que reuneixi les següents condicions:

Estar present a les meses sectorials de negociació corresponents o a la CIVE.

Tenir algun delegat de prevenció en l'àmbit corresponent.

b) La resta de membres es distribuïran proporcionalment en funció dels delegats de prevenció que tinguï cada organització sindical que reuneixi les condicions esmentades en el primer punt.

14.3 La composició d'aquestes comissions paritàries s'especifica en l'annex 3.

14.4 Aquestes comissions paritàries de prevenció de riscos laborals es reuniran cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions, d'acord amb les seves normes de funcionament intern.

14.5 Les comissions paritàries adoptaran les seves pròpies normes de funcionament i en qualsevol cas els acords que es prenguin vincularan la comissió paritària. En cas de la impossibilitat d'arribar a acords es podran establir mecanismes de mediació.

14.6 Les funcions fonamentals atorgades per les parts signants a les comissions paritàries seran les següents:

a) Establir les prioritats en general d'actuació dels comitès de seguretat i salut del seu àmbit.

b) Formular propostes a fi d'aconseguir una normal i eficaç aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals.

c) Promoure la difusió, la divulgació i la coneixença dels diferents programes de prevenció.

d) Conèixer els diferents programes de prevenció, seguretat i salut, establerts a cada comitè de seguretat i salut, i col·laborar-hi.

e) Examinar, resoldre i interpretar totes les qüestions que es derivin de l'aplicació d'aquest Pacte.

f) Encarregar estudis de caràcter general.

g) Participar en el disseny de la formació que s'impartirà als delegats de prevenció d'acord amb la dotació pressupostària assignada. Per això s'atendran les peticions i informes dels diferents comitès de seguretat i salut. Quan la formació oferta no s'ajusti a això, les comissions paritàries ho hauran de motivar; així mateix es dissenyarà el primer programa de formació per als delegats de prevenció en el termini de dos mesos des de la seva constitució.

h) Participar en el disseny de programes de formació anuals, els quals seran aprovats el primer mes de l'any.

i) Sol·licitar la col·laboració d'entitats de significada importància en matèria de seguretat i salut laboral, en especial de la Subdirecció General de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball i dels centres de seguretat i condicions de salut en el treball dependents d'aquesta.

## 15è Indemnitzacions per despeses de desplaçament

15.1 Els delegats de prevenció tindran dret a percebre indemnitzacions per despeses de desplaçament, d'acord amb el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya, en els següents casos:

Per assistència a les reunions de les comissions paritàries de prevenció de riscos de cada sector. Aquestes indemnitzacions, també les podran percebre els membres de les comissions paritàries encara que no siguin delegats de prevenció. Per assistència a les reunions del comitè de seguretat i salut del qual són membres.

Per acompanyar els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que duguin a terme en els centres de treball, amb la finalitat de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals. Per acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball.

Per efectuar les visites preventives que s'acordin en el pla de treball del comitè de seguretat i higiene. Per assistència al centre de treball en cas d'accident greu, molt greu o mortal.

15.2 La percepció d'aquestes indemnitzacions se supeditarà als criteris següents:

a) Com a norma general, només s'autoritzarà l'ús de transport públic. Així s'indemnitzarà per l'import del bitllet corresponent, sigui quin sigui el mitjà utilitzat.

b) Excepcionalment, es podrà autoritzar el desplaçament en vehicle particular, sempre que no hi hagi transport regular des de la localitat on estigui ubicat el centre de treball fins la d'on tingui lloc l'activitat o quan en el dia o l'hora de la reunió no hi hagi servei de transport.

c) Quant a les despeses de manutenció que es puguin originar amb motiu del desplaçament, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 10.4 del Decret 337/1988.

15.3 L'abonament de les indemnitzacions per les despeses de viatge i de manutenció anirà a càrrec:

Del Departament de la Presidència, quan es tracti de reunions de la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals de personal d'administració i tècnic i de personal laboral.

Del Departament d'Ensenyament, quan es tracti de reunions de la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals de personal del Departament d'Ensenyament.

De l'Institut Català de la Salut, quan es tracti de reunions de la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals de personal sanitari.

Del departament on estigui el comitè de seguretat i salut quan es tracti de reunions de l'esmentat comitè o de visites als centres propis del departament.

15.4 La tramitació de la indemnització requerirà la formalització de l'imprès, a aquest efecte, així com la justificació dels fets que han motivat la despesa i el certificat d'assistència a l'activitat, amb especificació de la seva durada, emès per l'administració convocant.

15.5 Les visites seran efectuades preferentment pel delegat de prevenció de la comarca on estigui ubicat el centre de treball. En cas que no existeixi cap delegat de prevenció en la comarca, la visita l'efectuarà preferentment el de la comarca més propera.

## **Disposicions addicionals**

### **Primera**

El personal al servei de l'Administració de justícia, afectat pel traspàs de funcions i serveis de l'Administració de l'Estat a la Generalitat de Catalunya pel Reial decret 441/1996, d'1 de març, s'incorporarà a aquest Pacte mitjançant el corresponent protocol d'adhesió, incorporant la seva representació al Comitè de Seguretat i Salut del Departament de Justícia.

### **Segona**

Qualsevol altre col·lectiu que sigui traspassat a l'Administració de la Generalitat incorporarà la seva representació en matèria de seguretat i salut laboral en els comitès de seguretat i salut establerts en aquest Pacte.

## **Disposició transitòria**

Fins que no es renovi la composició de les juntes de personal docent no universitari amb motiu de la realització de noves eleccions sindicals, es podrà designar com a delegats de prevenció altre personal docent no universitari del propi àmbit de la junta de personal, sense la condició que sigui membre d'aquesta.

## Disposicions finals

### Primera

Les parts signants d'aquest Pacte es comprometen a adaptar el seu contingut, si calgués, a les disposicions reglamentàries que es puguin dictar tot desenvolupant la Llei de prevenció de riscos laborals.

### Segona

Les parts signants d'aquest Pacte acorden dur a terme una actuació coordinada, en matèria de seguretat i salut laboral, per tal d'evitar o de disminuir els riscos laborals i garantir una protecció eficaç de la integritat física i de la salut de tots els empleats públics que presten els seus serveis en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

### Tercera

En tot allò no previst en aquest Pacte caldrà atènyer-se al que disposa la LPRL i la resta de la legislació concordant.

## Annex 1

### *Àmbit de personal d'administració i tècnic laboral\**

F: DP funcionari.  
L: DP laboral.  
D: Total DP.  
H: Hores per DP.  
P: Hores D Terr. P.  
T: Total hores.

	F	L	D	H	P	T
CCOO .....	20	50	70	15	168	1219
CEMSATSE .....	5	-	5	15	-	75
USTEC-CATAC .....	21	4	25	15	84	459
UGT .....	5	30	35	15	84	609
CSIF .....	7	-	7	15	-	105
SAC .....	6	5	11	15	-	165
USO .....	3	1	4	15	-	60
<i>Total</i> .....	67	90	157	-	-	2691

\* No està inclòs el Departament d'Ensenyament.

## Annex 1.1

### Àmbit del Departament d'Ensenyament

F: DP funcionari.  
 L: DP laboral.  
 D: Total DP.  
 H: Hores per DP.  
 P: Hores D Terr. P.  
 T: Total hores.

	F	L	D	H	P	T
CCOO .....	6	9	1	16	15	240
Barcelona .....	-	-	4	4	60	240
Tarragona .....	-	-	2	2	39	79
Girona .....	-	-	3	3	39	117
USTEC-CATAC .....	5	-	1	6	15	90
Barcelona .....	-	-	2	2	60	120
Tarragona .....	-	-	2	2	39	78
Girona .....	-	-	1	1	39	39
UGT .....	1	5	1	7	15	105
Barcelona .....	-	-	1	1	60	60
CSI-CSIF .....	1	1	-	2	15	30
Tarragona .....	-	-	1	1	39	39
STES .....	-	-	3	3	15	45
Tarragona .....	-	-	2	2	39	78
Girona .....	-	-	3	3	39	117
ANPE .....	-	-	1	1	15	15
Tarragona .....	-	-	1	1	39	39
Girona .....	-	-	1	1	39	39
SAC-CSC .....	1	-	-	1	15	15
ASPEC .....	-	-	-	-	-	-
Barcelona .....	-	-	1	1	60	60
<i>Total</i> .....	14	15	31	60	-	1644



## Annex 1.2

### *Àmbit de personal sanitari*

H: Hores DP.

T: Total hores.

	DP	H	T
CCOO .....	17	15	255
Vall Hebron .....	2	39	78
Prim. Barcelona .....	2	39	78
CEMSATSE .....	27	15	405
Vall Hebron .....	3	39	117
Prim. Barcelona .....	4	39	156
USTEC-CATAC .....	6	15	90
Vall Hebron .....	1	39	39
UGT .....	10	15	150
	DP	H	T
Prim. Barcelona .....	1	39	39
CSI-CSIF .....	2	15	30
CGT .....	1	15	15
Vall Hebron .....	1	39	39
USO .....	2	15	30
SASC .....	1	15	15
Vall Hebron .....	1	39	39
CTC .....	0	15	0
Prim. Barcelona .....	1	39	39
SAE .....	1	15	15
APAILL .....	1	15	15
<i>Total</i> .....	84	-	1644

## Annex 2

### *Composició dels grups de seguiment territorials per al personal d'administració i tècnic laboral*

D'acord amb els actuals delegats de prevenció, la composició de cada grup de seguiment és la següent:

S: Sindicats presents a Mesa seguiment o CIVE.

D: Nombre de delegats de prevenció.

M: Membres proporcionals per delegats de p.

N: Nombre membres grup de seguiment.

S	D	M	N
CCOO .....	70	3,94	4
USTEC-CATAC .....	25	1,41	2
UGT .....	35	1,97	2
CSI-CSIF .....	7	0,39	0
CEMSATSE .....	5	0,28	0
<i>Total</i> .....	142	-	8

### Annex 3

#### *Composició de les comissions paritàries*

P: Nombre de membres per presència a les meses de negociació a la CIVE.

D: Nombre de membres en funció del nombre de delegats de prevenció.

T: Total.

#### Personal adm. i tècnic laboral

	P	D	T
CCOO .....	1	3	4
USTEC-CATAC .....	1	1	2
CEMSATSE .....	1	0	1
UGT .....	1	2	3
CSI-CSIF .....	1	0	1
STE'S .....	-	-	0
<i>Total</i> .....			11

#### Personal d'Ensenyament

	P	D	T
CCOO .....	1	3	4
USTEC-CATAC .....	1	1	2
CEMSATSE .....	-	0	0
UGT .....	1	1	2
CSI-CSIF .....	1	0	1
STE'S .....	1	1	2
<i>Total</i> .....	-	-	11

#### Personal sanitari

	P	D	T
CCOO .....	1	2	3
USTEC-CATAC .....	1	0	1
CEMSATSE .....	1	3	4

	P	D	T
UGT .....	1	1	2
CSI-CSIF .....	1	0	1
STE'S .....	-	0	-
<i>Total</i> .....	-	-	11

### *Atribució de membres de les comissions paritàries*

P: Membres per presència en mesos o CIVE.

N: Nombre de delegats de prevenció.

M: Membres per nombre de DP.

T: Total.

### Àmbit de personal d'administració

	P	N	M	T
CCOO .....	1	70	2,96	3 4
USTEC-CATAC .....	1	25	1,06	1 2
CEMSATSE .....	1	5	0,21	0 1
UGT .....	1	35	1,48	2 3
CSI-CSIF .....	1	7	0,30	0 1
STE'S .....	-	-	0,00	0 0
<i>Total</i> .....	-	142	-	6 11

### Àmbit de personal d'ensenyament

	P	N	M	T
CCOO .....	1	25	2,73	3 4
USTEC-CATAC .....	1	11	1,00	1 2
CEMSATSE .....	-	-	0,00	0 0
UGT .....	1	8	0,87	1 2
CSI-CSIF .....	1	3	0,33	0 1
STE'S .....	1	8	0,87	1 2
<i>Total</i> .....	5	55	-	6 11

### Àmbit de personal sanitari

	P	N	M	T
CCOO .....	1	21	1,68	2 3
USTEC-CATAC .....	1	7	0,56	0 1
CEMSATSE .....	1	34	2,72	3 4
UGT .....	1	11	0,88	1 2
CSI-CSIF .....	1	2	0,16	0 1

	P	N	M	T
STE'S .....	-	-	0,00	- 0
<i>Total</i> .....	5	75	-	6 11

Aquest llibre  
s'ha acabat d'imprimir l'última setmana de juny,  
en el segon aniversari de la posada en funcionament,  
l'1 de juliol de 1999, dels serveis de prevenció  
de riscos laborals dels departaments  
de la Generalitat de Catalunya.

*Juny de 2001*