

# El deure empresarial de protecció de la salut i seguretat en el treball (I)

M. Mar Sabadell i Bosch

PID\_00212834



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	7
<b>1. La protecció normativa de la seguretat, la higiene i la salut en el treball</b> .....	9
1.1. Fonaments legals de l'acció preventiva en el treball: la Llei de prevenció de riscos laborals .....	9
1.2. Reconeixement del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut laboral .....	11
1.2.1. El dret de protecció del treballador .....	11
1.2.2. Les obligacions preventives del treballador .....	12
<b>2. L'obligació de protecció de l'empresari</b> .....	14
2.1. Configuració del deure general de prevenció de l'empresari .....	14
2.2. Els principis de l'acció preventiva .....	15
2.3. Concreció del deure de seguretat: el pla de prevenció i la planificació de l'activitat preventiva .....	18
<b>3. L'obligació d'avaluar els riscos</b> .....	21
3.1. Definició i procediment per a l'avaluació de riscos .....	21
3.1.1. Abast de l'avaluació .....	22
3.1.2. Procediment d'avaluació .....	23
3.1.3. Circumstàncies concurrents per a la revisió de l'avaluació de riscos empresarials .....	26
3.2. Subjectes responsables de l'avaluació .....	27
3.2.1. Empresari responsable .....	27
3.2.2. Habilitats i competències de l'avaluador .....	27
<b>4. L'obligació de proporcionar equips de treball i mesures de protecció</b> .....	29
4.1. Normativa bàsica aplicable .....	30
4.2. Seguretat dels equips de treball que incorporin pantalles de visualització de dades (PVD) .....	32
4.3. Seguretat en els llocs de treball i senyalització de la seguretat en el treball .....	32
4.4. Seguretat i salut relacionada amb la manipulació de càrregues en el treball .....	33
<b>5. L'obligació d'informar els treballadors</b> .....	34
5.1. El deure d'informació .....	34

5.2. Relació del deure d'informació amb altres deures .....	35
<b>6. L'obligació de donar formació als treballadors.....</b>	<b>37</b>
6.1. La formació des del punt de vista qualitatiu .....	37
6.2. La formació des del punt de vista quantitatiu .....	38
<b>7. L'obligació de vigilar periòdicament l'estat de salut dels treballadors.....</b>	<b>40</b>
7.1. Règim general de la vigilància de la salut .....	41
7.2. El dret del treballador a la vigilància de la salut .....	42
<b>8. L'obligació de documentació.....</b>	<b>44</b>
<b>9. L'obligació d'elaborar un pla d'emergència.....</b>	<b>46</b>
<b>10. L'obligació d'adoptar mesures en cas de risc greu i imminent.....</b>	<b>48</b>
10.1. L'obligació de mesures en cas de risc greu i imminent .....	48
10.2. El dret del treballador individual a l'abandó del lloc de treball .....	50
10.3. Valoració del risc com a greu i imminent .....	50
<b>11. L'obligació empresarial de consulta i de permetre la participació dels treballadors.....</b>	<b>51</b>
<b>Resum.....</b>	<b>54</b>

## Introducció

S'ha demostrat que els treballadors poden estar exposats al seu lloc de treball, i al llarg de tota la vida professional, a la influència de factors ambientals perillosos. Els mètodes i materials de treball actuen sobre l'ambient que envolta l'individu, provocant modificacions i creant situacions que poden influir negativament sobre la salut del treballador. El treballador té dret a unes condicions de seguretat i salut en el treball adequades, i aquesta exigència és un deure per als poders públics i una obligació contractual per a l'empresari, fet que implica la necessitat que les empreses tinguin en compte les característiques de cada lloc de treball per tal d'assignar-lo individualment.

A l'empresa li correspon garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball i fer la prevenció de riscos mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de totes aquelles mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors. Aquest deure es tradueix en un conjunt d'obligacions que enumera l'LPRL i en el desenvolupament d'una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos en el treball que no s'hagin pogut evitar i dels nivells de protecció existents. En tot cas, l'empresari haurà d'adoptar les mesures de prevenció a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixen en la realització del treball.

L'LPRL no estableix les condicions de seguretat i salut mínimes sinó que estableix el marc jurídic per al desenvolupament de la normativa tècnica de les condicions de seguretat i salut en el treball. En aquests termes, la norma conté uns principis preventius generals que han de guiar tota l'acció preventiva. La normativa gira entorn el dret del treballador de quedar protegit en la seva salut laboral i per això imposa a l'empresari fortes obligacions en la matèria, amb l'objectiu de promoure la millora de les condicions de treball i millorar el nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball. Al llarg del mòdul analitzarem en què es concreten aquestes obligacions preventives.

L'avaluació de riscos laborals és l'obligació clau per a la prevenció, i d'aquesta se'n deriven la resta d'obligacions empresarials. L'avaluació ha de tenir en compte els factors objectius i subjectius que concorren en el treball i s'ha de mantenir actualitzada tenint en compte els canvis en les condicions de treball i, en tot cas, amb ocasió dels danys produïts en la salut dels treballadors. D'acord amb els resultats de l'avaluació i les situacions de risc posades de manifest, l'empresari planificarà l'activitat preventiva corresponent, prioritzant les ac-

tuacions i mesures en funció de la seva magnitud i del nombre de treballadors exposats. La planificació inclourà els mitjans materials i humans necessaris i l'assignació de recursos econòmics.

A partir de la informació resultant, l'empresari quedarà obligat a facilitar als treballadors equips de treball segurs i mitjans de protecció eficaços, i proporcionar informació adequada i formació suficient sobre els riscos que poden afectar el treball i els mitjans per a evitar-los. Així mateix, queda obligat a preveure les situacions i mesures d'emergència i a paralitzar l'activitat en cas de risc greu i imminent.

D'altra banda, l'empresari ha de garantir la vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors en funció dels riscos inherents al treball, poden exigir reconeixements obligatoris per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a altres persones. Per últim, i de manera instrumental, s'estableix sobre l'empresari l'obligació de deixar constància documental del compliment de les obligacions anteriors.

Les previsions de la LPRL tenen una clara orientació preventiva i giren entorn al dret del treballador a quedar protegit. Aquest plantejament es veu reforçat amb el reconeixement del dret dels treballadors a la consulta i s'acompanya de la voluntat participativa dels treballadors en l'activitat preventiva de l'empresa en pro d'una més gran efectivitat.

## Objectius

Després de l'estudi d'aquest mòdul l'estudiant ha de ser capaç de:

- 1.** Comprendre els fonaments legals de l'acció preventiva en el treball d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals.
- 2.** Entendre l'abast del dret del treballador a una protecció eficaç de la seva seguretat i salut en el treball.
- 3.** Assimilar com es configura el deure general de prevenció de l'empresari.
- 4.** Conèixer els principis que han d'orientar l'acció preventiva a l'empresa.
- 5.** Identificar les diferents obligacions empresarials en què es concreta el deure de seguretat empresarial.
- 6.** Aprofundir en la configuració de les mesures legals que cal adoptar per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.





# 1. La protecció normativa de la seguretat, la higiene i la salut en el treball

## 1.1. Fonaments legals de l'acció preventiva en el treball: la Llei de prevenció de riscos laborals

### Activitat preliminar

Llegir l'exposició de motius de la LPRL.

El nostre ordenament jurídic configura la prevenció de riscos laborals com una obligació contractual per a l'empresa i alhora com un deure per als poders públics. La Constitució espanyola (CE), d'una banda, reconeix com a dret fonamental el dret a la vida i a la integritat física i moral de les persones (art. 15 CE) i estableix el dret a la protecció de la seva salut (art. 43 CE). I, d'altra, estableix que la seguretat i la higiene en el treball constitueixen principis rectors de la política social i econòmica de l'Estat (art. 40.2 CE).

En el context dels poders públics, la política de prevenció requereix l'establiment d'un cos normatiu que instrumentalitzi un sistema de garanties i responsabilitats per a la seva efectivitat. La norma fonamental i específica que aconsegueix aquest objectiu és la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL o Llei 31/95). La finalitat de la norma no és tant establir una regulació detallada de les condicions de seguretat i salut en el treball com la següent:

- Fixar els **principis** que han d'orientar l'acció preventiva en l'empresa.
- Ordenar els **mecanismes de gestió de la prevenció**, tenint en compte el tipus d'organització productiva.
- Delimitar les **obligacions** de l'empresari en matèria preventiva i limitar la **responsabilitat** que es deriva del seu incompliment.

En el marc empresarial, l'establiment d'una activitat preventiva eficaç requereix tres elements substantius:

- La definició d'una **cultura preventiva** en l'organització.
- La **integració de la prevenció en el procés** productiu.
- La **participació efectiva dels treballadors** en la consecució dels objectius de la prevenció.

La LPRL requereix a l'empresari l'adopció de totes les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i el desenvolupament d'una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva per a millorar, de manera continuada, els nivells de protecció existents. La cultura preventiva ha de projectar-se sobre totes les tasques i els diferents nivells d'activitat i ha de disposar de la implicació de tots els nivells jeràrquics de l'organització.

Des d'un primer moment, la LPRL ha apostat perquè l'activitat preventiva s'integri en el conjunt d'activitats de l'empresa com a mecanisme per a assegurar una prevenció eficaç. Tot i així, el marc normatiu establert l'any 1995 va fomentar de manera indirecta el desenvolupament d'un model preventiu basat en la gestió de la prevenció, i la integració no és va dur a terme de manera pràctica. L'article 16.1 de la llei de 1995 preveia que les actuacions preventives s'havien d'integrar en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els nivells jeràrquics d'aquesta. I establí que les activitats preventives desenvolupades amb recursos propis de l'empresa quedaven sotmeses obligatòriament a una auditoria externa. Per aquest motiu, els empresaris van preferir delegar totalment la prevenció en un servei de prevenció aliè, i no és va establir internament una cultura de la prevenció. Les organitzacions van quedar més preocupades per l'acompliment formal de la normativa que pel seu compliment eficient.

El règim d'auditories externes va quedar regulat en el capítol V del Reglament dels serveis de prevenció (RSP) aprovat pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener. El Reglament va limitar el caràcter obligatori de les avaluacions externes en certs casos, però la integració de la prevenció en l'empresa no es va assolir de manera pràctica. Per a tractar de resoldre aquest problema es va aprovar la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals. L'objectiu de la modificació va ser, entre d'altres, fer ressaltar la importància de la integració de la prevenció en el si de l'empresa fins al punt d'esdevenir aquesta la primera obligació empresarial. Des d'aquell moment, la integració de la prevenció de riscos ha quedat reforçada i l'instrument que n'ha de permetre la integració en el sistema de gestió de l'empresa és, avui, la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció (art.16.1 LPRL).

Per acabar, cal destacar que la LPRL ha incorporat un nou i important element en el model preventiu. Es tracta de la participació efectiva dels treballadors en els aspectes relacionats amb la seva salut, mitjançant els delegats de prevenció i el comitè de seguretat i salut. Tot i que aquesta participació encara no ha arribat als nivells desitjables, les figures creades amb aquest objectiu en la Llei de 1995 constitueixen un canvi substancial vers el vigilant de seguretat i els comitès de seguretat i higiene regulats en l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball de 1971.

En síntesi podem dir que l'aprovació el 1995 de la LPRL ha marcat en el nostre ordenament el punt final d'una etapa legislativa marcada per donar a la prevenció una orientació reparadora basada en un sistema indemnitzatori. Un

cop tancat aquests període, s'ha iniciat una nova tendència legislativa en matèria de riscos laborals eminentment preventiva i armonitzada en el sí de la Unió Europea. La Llei 31/95 reproduïx de manera fidel el contingut de la Directiva 89/391/CEE, sobre aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, coneguda com a Directiva marc. Des d'aleshores, la normativa sobre prevenció aprovada a Espanya és conseqüència de les directives comunitàries.

## **1.2. Reconeixement del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut laboral**

### **Activitat preliminar**

Llegir el sumari de la LPRL.

#### **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 suposa que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.

Aquest deure de protecció constitueix també 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 de l'estat de salut, en els termes que preveu aquesta llei, formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

L'Estatut dels treballadors (ET) reconeix el dret dels treballadors a tenir una política adequada de seguretat i el dret a la integritat física (art. 4.2. *d*, i 19.1 ET), i estableix l'obligació del treballador d'observar en el lloc de treball les mesures de seguretat i higiene que adopti l'empresari (art. 5 i 19.2 ET). En aquesta mateixa direcció, l'article 14 LPRL enuncia de manera categòrica el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i reconeix el deure empresarial correlatiu de prevenció dels riscos laborals.

### **1.2.1. El dret de protecció del treballador**

La LPRL adopta un enfocament preventiu de la seguretat i la salut laborals que va més enllà del compliment formal d'un conjunt predeterminat de deures i obligacions empresarials, més o menys ampli, que s'expliciten en el seu articulat. Com apunta l'exposició de motius de la LPRL, la protecció del treballador davant els riscos laborals exigeix una actuació activa en l'empresa més enllà de la simple correcció, *a posteriori*, de situacions de risc manifestades. La prevenció de riscos en el treball ha d'aconseguir la seguretat del treballador davant els accidents i ha de vetllar per la salut del treballador evitant les malalties professionals. A més, la protecció ha de tenir eficàcia demostrable i això comporta que la prevenció de riscos laborals s'ha de dur a terme de manera

adaptada tant a les peculiaritats del centre de treball, i a les característiques de les persones que en aquest hi duen a terme la prestació, com a l'activitat concreta de cadascuna d'aquestes persones.

El conjunt de drets i obligacions preventius derivats del dret bàsic dels treballadors a la protecció de la seva salut i seguretat en el treball està detallat en el capítol III de la LPRL, especialment en els articles 14 a 22. El deure de protecció de l'empresari exigeix una planificació de la prevenció des del moment mateix del disseny del projecte empresarial. La prevenció de riscos s'instrumentalitza bàsicament per mitjà de l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball, de l'ordenació d'un conjunt coherent i globalitzat de mesures d'acció preventiva adequades a la naturalesa dels riscos detectats i del control de l'efectivitat d'aquestes mesures. L'efectivitat de la prevenció també requereix una actualització periòdica de l'avaluació i sempre que s'alterin les circumstàncies en les quals el treball es du a terme. Juntament amb això, la informació i la formació dels treballadors, dirigida a un coneixement millor de l'abast real dels riscos derivats del treball i de la manera de prevenir-los i evitar-los, constitueixen els elements bàsics de la prevenció. D'altra banda, de manera més específica s'estableixen les actuacions que cal dur a terme en situacions d'emergència o en cas de risc greu i imminent, i els articles 24 a 29 LPRL estableixen les mesures particulars a adoptar en relació amb categories concretes de treballadors, com ara treballadors especialment sensibles a determinants riscos, treballadores embarassades o que han donat a llum recentment, joves menors i treballadors subjectes a relacions laborals de caràcter temporal.

Per la seva part, el capítol V de la LPRL, concretament els articles 33 a 40, està dedicat a regular de manera detallada els drets de consulta i participació dels treballadors en relació amb les qüestions que afecten a la seguretat i la salut en el treball. El dret d'informació i el dret de consulta estan molt relacionats, ja que tots dos es dirigeixen a facilitar la participació dels treballadors. I finalment, l'article 41 LPRL, que constitueix el capítol VI, enllaçant amb la normativa comunitària dictada pensant en els treballadors, i per assegurar la comercialització exclusiva en el mercat interior de productes i equips que ofereixen els màxims nivells de seguretat per als usuaris, regula les obligacions bàsiques que afecten els fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips, productes i eines de treball.

### **1.2.2. Les obligacions preventives del treballador**

L'empresari és el deutor de la seguretat per excel·lència i, per tant, la posició que correspon al treballador és la de creditor d'aquesta seguretat. Però evitar actes lesius en el desenvolupament del treball és una cosa que correspon tant a l'empresari com al treballador, encara que a aquest correspongui una obligació secundària respecte a la de l'empresari. És per això que, juntament amb les obligacions empresarials, la LPRL estableix determinades obligacions preven-

tives per al treballador, no equiparables ni en intensitat ni en contingut a les que s'atribueixen a l'empresari, però gens menyspreables per a aconseguir una prevenció integrada en el procés productiu i en l'organització de l'empresa.

La regulació actual de les obligacions dels treballadors en la LPRL presenta una identitat absoluta amb l'article 13 de la Directiva 89/391/CEE. Concretament l'article 29 LPRL estableix una obligació general de vetllar per la pròpia seguretat i salut i per la d'altres persones que puguin resultar afectades per l'activitat professional del treballador. I a continuació assenyalava les obligacions particulars següents:

- Utilitzar adequadament la maquinària, eines i equips de treball, les substàncies perilloses i, en general, qualsevol mitjà amb el qual es dugui a terme l'activitat.
- Fer ús, d'acord amb les instruccions, dels mitjans i equips de protecció rebuts de part de l'empresari.
- No posar fora de funcionament els dispositius de seguretat existents i utilitzar-los correctament.
- Informar de qualsevol situació que a criteri del treballador pugui comportar un risc per a la seguretat i la salut.
- Cooperar amb l'empresari i donar compliment a les obligacions establertes per l'autoritat competent.

L'obligació de seguretat i salut del treballador es fonamenta en la bona fe contractual, en el deure de diligència en el compliment de la prestació laboral i en el deure d'obediència ordinari, que neix de la subordinació jurídica en què el treballador es troba en la relació laboral. Per això, l'incompliment per part del treballador de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresari no solament pot tenir conseqüències negatives per a la pròpia salut i seguretat del treballador, sinó que també permet a l'empresari imposar sancions per incompliment laboral (art. 29.3 LPRL).

#### **Antecedent normatiu immediat de caràcter nacional**

Hi ha una gran similitud entre l'article 29 LPRL i l'antic article 11 de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball (OGSHT), que establia dues obligacions generals dels treballadors en aquesta matèria: cooperació amb l'empresari en la prevenció, i manteniment de la higiene en l'empresa.

#### **Article 29 LPRL**

L'empresari té l'obligació d'adoptar determinats mecanismes de seguretat en el treball, però, a continuació, els treballadors han de dur a terme el seu treball complint les mesures de seguretat que s'hagin disposat.

## 2. L'obligació de protecció de l'empresari

### Lectura preliminar

#### Article 14. Dret a la protecció davant els riscos laborals

2. (Llei 54/2003) 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 el treball. A aquests efectes, en el marc de les seves responsabilitats, l'empresari ha de realitzar la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, amb les especialitats que es recullen en els articles següents en matèria de pla de prevenció de riscos laborals, 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 portar a terme una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos que no s'hagin pogut evitar i els nivells de protecció existents i ha de disposar el que sigui necessari per a l'adaptació de les mesures de prevenció assenyalades en el paràgraf anterior a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixin en la realització del treball.

3. L'empresari haurà de complir les obligacions establertes en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

### 2.1. Configuració del deure general de prevenció de l'empresari

Si l'apartat 1 de l'article 14 LPRL dóna les pautes dels drets dels treballadors en matèria preventiva, l'apartat 2 del mateix article tracta d'aquests drets des de la perspectiva de les obligacions correlatives dels empresaris. En aquest sentit, correspon a l'empresari garantir el conjunt de drets en els quals es concreta el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

La LPRL estableix una obligació general de protecció de l'empresari com a correlat al dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Com a principi general, l'empresari té l'obligació de protegir eficaçment els seus treballadors davant els riscos que es deriven de la realització del seu treball, i ha de garantir que aquest es du a terme en condicions òptimes en matèria de seguretat i higiene. Aquesta obligació general, que contenen els articles 4 i 19 ET i reiteren els articles 14.1 i 14.3 LPRL, es concreta en un feix d'obligacions empresarials en matèria de seguretat i salut, que s'especifica en l'article 14.2 i en els articles 15 a 29 LPRL.

Incumbeix a l'empresari l'obligació de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball, i ha d'adoptar totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seva seguretat i salut. Aquest deure general de prevenció de l'empresari es caracteritza per ser:

a) **Un deure ampli i genèric.** Es tracta d'un deure de contingut ampli i genèric, que estableix obligacions heterogènies, en matèria d'avaluació de riscos, de creació de serveis de prevenció, d'informació, consulta i participació de treballadors, de formació i de vigilància de la salut. Alhora obliga a certes actuacions en cas d'emergència o risc greu i imminent o davant determinats col·lectius (treballadors cedits, subcontractats o temporals).

Perquè l'acció preventiva resulti eficaç ha de projectar-se en totes les àrees i, dins d'aquestes, en tots els nivells d'activitat. La seguretat es concep com una cosa inherent a la mateixa realització del treball i, per tant, n'és responsable tothom qui intervé en l'ordenació del treball.

b) **Un deure de mitjans.** L'empresari ha de protegir eficaçment el treballador en el treball, i compleix amb la seva obligació genèrica quan posa tots els mitjans necessaris perquè els danys no es produeixin, encara que s'acabin produint. El conjunt d'obligacions específiques en què es concreta l'obligació general no és finalista, sinó que simplement constitueix el mitjà per a aconseguir el fi previst. En aquest sentit, l'empresari incompleix la seva obligació genèrica si incompleix alguna de les obligacions específiques que la configuren. Per això, la doctrina qualifica l'obligació de seguretat de l'empresari com una obligació de mitjans, ja que el fi que persegueix és la seguretat i la salut laborals.

#### Danys

Són danys les malalties professionals o els accidents laborals.

c) **Un deure dinàmic.** La prevenció és intrínseca al procés productiu, i amb aquest objectiu resulta imprescindible una planificació adequada d'aquesta. El punt de partida és el pla de prevenció de riscos laborals, però no acaba aquí. L'empresari està obligat a dur a terme una acció permanent amb la finalitat de mantenir els nivells de protecció i adaptar les mesures de prevenció a les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixen en la relació de treball. El deure de protecció és dinàmic, i els canvis en els locals, instal·lacions, equips, productes, processos o altres circumstàncies del treball s'han de tenir en consideració a fi de desenvolupar l'activitat preventiva. Precisament la responsabilitat de l'empresari es desenvolupa mitjançant el seguiment permanent del deure de protecció.

## 2.2. Els principis de l'acció preventiva

### Lectura preliminar

#### Article 15. Principis de l'acció preventiva

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

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- Combatre els riscos en origen.
- Adaptar la feina a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball, i 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.

- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir el que sigui perillós pel que comporti poc perill o no en comporti cap.
- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- Proporcionar les instruccions degudes als treballadors.

2. L'empresari ha de considerar les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i de salut en el moment d'encomanar-los les tasques.

3. L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries a fi de garantir que només els treballadors que hagin rebut prou informació i de manera adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic.

4. L'efectivitat de les mesures preventives ha de preveure les distraccions o imprudències no temeràries que el treballador pugui cometre. Per a adoptar-les cal tenir en compte els riscos addicionals que puguin 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 unes alternatives més segures.

5. Poden concertar operacions d'assegurança que tinguin per finalitat garantir com a àmbit de cobertura la previsió de riscos derivats del treball, l'empresa respecte dels seus treballadors, els treballadors autònoms respecte a ells mateixos i les societats cooperatives respecte als seus socis l'activitat dels quals consisteixi en la prestació del seu treball personal.

Completant l'obligació general de seguretat i salut en el treball regulada en l'article 14 LPRL, l'article 15 LPRL recull un seguit de principis de la política preventiva que constitueixen la pauta de conducta empresarial en la matèria. El precepte distingeix entre els principis generals, recollits en l'apartat 1, i els principis singulars que es regulen en els apartats següents.

Els principis generals de l'acció preventiva constitueixen una guia de mínims que l'empresari ha de tenir en compte en aplicar les mesures concretes que integren el deure general de seguretat. De manera general, i encara que l'article 15.1 LPRL pugui semblar una obvietat, l'empresari ha de complir les regles preventives següents per a aconseguir el fi últim de la prevenció:

- **Evitar el dany.** L'activitat de prevenció empresarial ha d'anar encaminada a aconseguir-ne la plena efectivitat evitant el risc tant com sigui possible. L'empresari ha d'indagar en quin tipus de riscos poden afectar l'activitat, tenint en compte factors objectius i subjectius. La identificació de riscos és la premissa necessària per a poder excloure qualsevol dany i, amb aquesta idea, l'activitat preventiva ha de ser dinàmica per a permetre detectar tant els riscos existents com també els riscos potencials.
- **Avaluar els riscos.** La peça clau i fonamental de l'activitat preventiva per a aconseguir la màxima protecció del treballador és l'avaluació dels riscos. És difícil situar-nos davant una activitat de risc zero, malgrat tota la diligència empresarial per a evitar el risc, per la qual cosa l'empresari ha d'avaluar els



riscos que no hagi pogut evitar. Per mitjà de l'avaluació es poden establir les prioritats d'actuació preventiva i comprovar si s'aconsegueix una protecció eficaç.

- **Combatre els riscos en origen.** Una vegada avaluats els riscos que no s'han evitat, s'han de combatre. No es tracta tant de combatre'n els efectes com de combatre el risc en origen i, allà mateix, tractar de minimitzar-lo.
- **Donar instruccions al treballador.** És fonamental que l'empresari tingui el coneixement més complet possible sobre els perills que poden aparèixer en l'empresa i que traslladi aquest coneixement al treballador. L'efectivitat de les mesures preventives depèn en gran mesura del fet que el treballador disposi d'instruccions adequades o pautes a seguir en la seva activitat per a aconseguir preservar la seguretat i la salut laborals.

Per a dur a terme l'activitat preventiva bàsica (evitar danys, avaluar riscos i combatre'ls en origen) l'empresari **ha d'ajustar la seva actuació a l'evolució de la tècnica**. La prevenció no pot ser estàtica i, perquè la protecció del treballador sigui eficaç, les mesures de prevenció han d'ajustar-se al moment a una sèrie de paràmetres canviants tant objectius com subjectius. En aquesta línia, l'actuació empresarial ha d'adequar-se als principis següents:

- **Substituir el que és perillós pel que comporti poc perill o no en comporti cap.** Aquest principi demana de l'empresari una tasca d'anàlisi per a conèixer les situacions de perill i buscar mesures alternatives que les anul·lin o les minimitzin.
- **Anteposar la protecció col·lectiva a la individual.** L'empresari ha de tenir en compte els riscos de l'entorn en què es mou el treballador per a tractar de minimitzar-los, i només quan la protecció col·lectiva resulti insuficient, ha de recórrer als mitjans de protecció individual. Sabent que, moltes vegades, els mitjans de protecció individual no garanteixen la seguretat i la integritat física del treballador, l'empresari ha d'ajustar la prevenció per a anteposar-hi la protecció col·lectiva.
- **Adaptar la feina a la persona** i reduir-ne els efectes sobre la salut del treballador. En definir i redefinir els llocs de treball, l'empresari ha de tenir en compte quins són els equips i els mètodes més adequats per a evitar riscos, atenuant la feina monòtona i repetitiva.
- **Adoptar les mesures de prevenció més segures**, sense generar riscos pitjors que els que tracta d'evitar o reduir. L'empresari ha de tenir en compte els riscos addicionals que poden implicar determinades mesures preventives i ha de buscar l'alternativa més innòcua des del punt de vista de la prevenció. Per això ha de calcular si les mesures preventives generen riscos

addicionals i ha d'assegurar-se que la magnitud d'aquests nous riscos és substancialment inferior a la dels riscos que vol controlar.

En definitiva, es tracta de **planificar i ajustar la prevenció** buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals de treball, tenint en compte el caràcter canviant de les relacions de producció.

És precisament aquest dinamisme preventiu el que marca el límit del deure empresarial de protecció.

Al costat d'aquests principis generals, els apartats 2, 3 i 4 de l'article 15 recullen uns principis singulars que l'empresari ha d'observar de manera concreta en cada situació. Es tracta dels següents:

- **Prendre en consideració les capacitats professionals de cada treballador** i la mesura en què aquestes poden incidir en matèria de seguretat i salut. L'empresari ha de considerar el tipus de tasca encomanada al treballador, la seva capacitat real per a dur-la a terme i la incidència negativa concreta en la seva seguretat i salut. Aquesta presa en consideració marcarà l'activitat de control i seguiment que l'empresari ha d'acabar exercint sobre les obligacions i deures laborals del treballador.
- **Limitar l'accés a les zones de risc greu i específic.** L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè només els treballadors que hagin rebut una informació suficient i adequada puguin accedir a les zones de risc greu i específic. La falta de coneixement professional i preventiu suficient constitueix un risc que afecta no solament el treballador que accedeix a les zones de risc greu i específic, sinó també la resta de treballadors de l'empresa.
- **Preveure les distraccions o imprudències no temeràries que pot cometre el treballador.** El deure de protecció de l'empresari és incondicional i pràcticament il·limitat, ja que s'estén als supòsits en què l'exposició al risc deriva de la imprudència professional del treballador. La imprudència no temerària és la que es deriva de la confiança que l'exercici habitual del treball inspira, i l'empresari l'ha de tenir en compte a fi d'extremar les mesures de prevenció.

### **2.3. Concreció del deure de seguretat: el pla de prevenció i la planificació de l'activitat preventiva**

#### **Lectura preliminar**

Article 14. Dret a la protecció davant els riscos laborals

4. Les obligacions dels treballadors que estableix aquesta llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades en el desenvolupament d'activitats de prevenció han de complementar les accions de l'empresari, la qual cosa no eximeix del compliment del seu deure en aquesta matèria, sens perjudici de les accions que pugui exercir, si s'escau, contra qualsevol altra persona.

5. El cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no ha de recaure de cap manera sobre els treballadors.

#### **Article 16. Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva**

1. (Llei 54/2003) La prevenció de riscos laborals ha d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals a què es refereix el paràgraf següent.

Aquest pla de prevenció de riscos laborals ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que s'estableixin per reglament.

#### **DT Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals**

*Disposició transitòria única.* Documentació del pla de prevenció de riscos laborals

Els empresaris que, a l'entrada en vigor d'aquesta llei, no hagin documentat el pla de prevenció de riscos laborals a què es refereixen la nova redacció de l'article 16.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals i l'article 2.1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, han de procedir a formalitzar-ho per escrit dins dels sis mesos següents a l'entrada en vigor d'aquesta llei.

El deure de seguretat empresarial comporta sintèticament la identificació, el control i la reducció dels riscos relacionats amb el treball. Però per a una gestió adequada de la seguretat, s'ha de tenir en compte la dinàmica interna de l'organització, juntament amb els riscos laborals. Gestionar la seguretat implica integrar la prevenció al llarg de tota l'estructura productiva i jeràrquica de l'empresa, de manera que es projecti en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest es realitza.

Integrar significa que la prevenció és intrínseca al procés productiu. Com a responsable d'aquest, correspon a l'empresari implantar i aplicar un pla de prevenció de riscos laborals en l'empresa. El pla de prevenció de riscos laborals és l'eina amb la qual s'integra l'activitat preventiva de l'empresa en el seu sistema general de gestió i s'estableix la política de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals inclou els processos tècnics, les pràctiques i els procediments organitzatius existents, l'estructura organitzativa de l'empresa, identificant les funcions i responsabilitats que assumeix cada nivell jeràrquic en relació amb la prevenció, i els recursos preventius per a l'aplicació d'aquest pla.

#### **Obligació d'implantar i aplicar un pla de prevenció**

El desenvolupament reglamentari d'aquesta obligació es troba en el capítol I del RSP.

L'aplicació del pla de prevenció passa necessàriament per la realització d'una avaluació de riscos i, atenent als resultats, per la planificació de les activitats preventives.

Si el resultat de l'avaluació posa de manifest una situació de risc, l'empresari ha de planificar l'activitat preventiva que correspongui a fi d'eliminar o controlar i reduir el risc que s'ha mesurat. Ha d'establir un ordre de prioritats en funció de la magnitud del risc i del nombre de treballadors que hi estan exposats. L'empresa ha d'establir una planificació de l'actuació preventiva mitjançant la definició d'objectius de prevenció, la identificació de procediments per a assolir-los i la dotació de mitjans tècnics i humans per a la seva execució.

L'activitat preventiva ha de planificar-se per a un període determinat, establint les fases i prioritats del seu desenvolupament, i també el seu seguiment i control periòdic. Si l'activitat preventiva té lloc en un període superior a un any, s'ha d'establir un programa anual d'activitats. En tot cas, la planificació ha d'incloure els mitjans humans i materials necessaris i l'assignació dels recursos econòmics necessaris per a aconseguir els objectius proposats.

La planificació de l'activitat preventiva ha de tenir en compte l'existència de disposicions legals relatives a riscos específics, i també els principis de l'acció preventiva. Igualment han de ser objecte d'integració en la planificació de l'activitat preventiva les mesures d'emergència i la vigilància de la salut (art. 20 i 22 LPRL), i la informació i la formació dels treballadors (art. 18 i 19 LPRL).

El pla de prevenció de riscos ha de ser aprovat per la direcció de l'empresa, assumit per tota la seva estructura organitzativa i conegut per tots els treballadors.

En síntesi, l'empresari és en tot cas el responsable principal de la seguretat. I això sense perjudici de la participació dels treballadors, de l'existència de serveis de prevenció en les empreses o de la col·laboració d'entitats especialitzades, com mútues d'accidents de treball i malalties professionals. L'article 14 LPRL conclou aquest reconeixement amb l'establiment d'un dret necessari, mínim i indisponible que comporta que en cap cas el cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball pot recaure sobre el treballador, ni considerat individualment ni col·lectivament.

El cost de la seguretat és responsabilitat de l'empresari, sense que pugui traslladar-se la despesa als treballadors.

### 3. L'obligació d'avaluar els riscos

#### Lectura preliminar

#### Article 16. Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva

2. (Llei 54/2003) Els instruments essencials per a la gestió i l'aplicació del pla de prevenció de riscos, que es poden dur a terme per fases de manera programada, són l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva a què es refereixen els paràgrafs següents.

L'empresari ha de fer una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que hagin d'exercir-los. La mateixa avaluació ha de fer-se en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial ha de tenir en compte les actuacions que s'hagin de desenvolupar de conformitat amb el que disposa la normativa sobre protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. L'avaluació ha de ser actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, s'ha de sotmetre a consideració i s'ha de revisar, si és necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho faci necessari, l'empresari ha de fer controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per a detectar situacions potencialment perilloses.

Si els resultats de l'avaluació que preveu el paràgraf *a* posen de manifest situacions de risc, l'empresari ha de portar a terme les activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar aquests riscos. Aquestes activitats han de ser objecte de planificació per l'empresari, en què s'ha d'incloure per a cada activitat preventiva el termini per a dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució.

L'empresari s'ha d'assegurar de l'execució efectiva de les activitats preventives incloses en la planificació, i efectuar per a això un seguiment continu d'aquesta.

Les activitats de prevenció han de ser modificades quan l'empresari aprecii, com a conseqüència dels controls periòdics previstos en el paràgraf *a* anterior, la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

**2 bis.** (Llei 25/2009) Les empreses, atenent el nombre de treballadors i la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, poden realitzar el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva de manera simplificada, sempre que això no impliqui una reducció del nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i en els termes que es determinin per reglament.

3. Quan s'hagi produït un dany per a la salut dels treballadors o quan, arran de la vigilància de la salut prevista en l'article 22, apareguin indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, l'empresari ha de dur a terme una recerca sobre aquest tema, a fi de detectar les causes d'aquests fets.

#### 3.1. Definició i procediment per a l'avaluació de riscos

L'avaluació de riscos és una de les obligacions empresarials més importants per a dur a terme una planificació preventiva adequada en qualsevol activitat productiva. Com a part del deure general de prevenció, l'empresari té una primera obligació que es concreta a conèixer i calibrar els riscos de la seva empresa i establir tots els mitjans necessaris perquè aquests siguin mínims i perquè el treballador resti protegit adequadament en el desenvolupament del seu treball.

#### Obligació d'avaluar els riscos laborals

El desenvolupament reglamentari d'aquesta obligació es troba en la secció 1<sup>a</sup> del capítol II RSP (art. 3 a 7).

El reglament dels serveis de prevenció estableix tot un seguit de regles respecte al contingut d'aquesta obligació.

### 3.1.1. Abast de l'avaluació

L'avaluació és un procés dirigit a estimar la magnitud dels riscos que no s'han pogut evitar i a obtenir informació necessària per part de l'empresari. L'avaluació ha de permetre prendre decisions apropiades en relació amb l'adopció de mesures preventives i, si s'escau, sobre el tipus de mesures a adoptar.

L'avaluació ha de ser inicial. Això significa que l'anàlisi s'ha de fer abans que comenci l'activitat de l'empresa i, en tot cas, si l'empresa ja està en funcionament, abans d'incorporar un treballador a un lloc de treball.

L'anàlisi dels diferents llocs de treball ha de tenir un abast objectiu i subjectiu. És a dir, cal que l'avaluació:

- Inclogui tots i cadascun dels llocs de treball de l'empresa i els seus riscos, tenint en compte les condicions de treball existents o previstes.
- Tingui en compte les característiques singulars dels treballadors que han de fer la seva tasca en aquests llocs de treball i la possibilitat que siguin especialment sensibles a certs riscos.

El concepte de *condicions de treball* inclou qualsevol característica del treball que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos. De manera més específica compren els aspectes següents:

- Les característiques dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres estris presents al centre de treball.
- La naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i les seves intensitats, concentracions o nivells de presència corresponents.
- Els procediments emprats per a la utilització dels agents esmentats i la seva influència en la generació de riscos.
- Qualsevol altra característica del treball, incloses les relatives a l'organització i ordenació, que influeixin en la magnitud dels riscos als quals està exposat el treballador.

#### Lectura complementària

STSJ de País Basc, de 21 de gener de 2003, (AS 2003, 682).

A més, la normativa específica preveu que l'empresari ha d'avaluar els riscos d'una manera periòdica quan en la seva activitat els treballadors s'hagin exposat a algun dels agents específics següents:

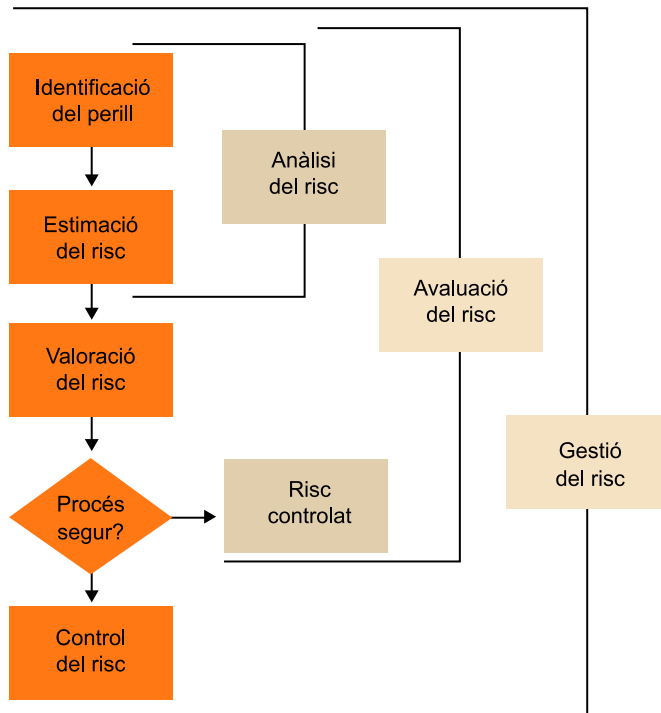
- Treballadors exposats a **agents biològics** (Reial decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics).
- Treballadors exposats a **agents cancerígens** (Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens).
- Treballadors exposats al **soroll** (Reial decret 286/2006, de 10 de març, sobre protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició al soroll).
- Treballs amb risc per l'**amiant** (Reial decret 396/2006, de 31 de març, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut aplicables als treballs amb risc d'exposició a l'amiant).
- Treballadors amb risc pel plom, per presència de plom metàl·lic i els seus components iònics en l'ambient de treball (Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els **agents químics** durant el treball).

### 3.1.2. Procediment d'avaluació

La legislació estableix un procediment general per a dur a terme l'avaluació de riscos, aplicable sempre que no hi hagi una normativa particular que prevegi un procediment diferent com a conseqüència de l'ús de materials molt perillosos.

La modalitat general d'avaluació de riscos ha de seguir principalment cinc fases, que ha concretat l'INSHT d'acord amb l'esquema següent:

Figura 1. Procés d'avaluació de riscos laborals



Font: INSHT. Guia d'avaluació de riscos.

Concretament, l'avaluació requereix:

1) Classificar les activitats del treball. La classificació consisteix a preparar una llista d'activitats atenent a les funcions que comporten en cada cas i agrupar-les de manera raonable. Per a cadascuna s'ha d'obtenir informació sobre les tasques que es realitzen, durada, freqüència, lloc on es duen a terme, formació requerida, procediments, instal·lacions, etc.

2) Analitzar els riscos. L'anàlisi té com a objectiu identificar els perills que es poden donar en cada lloc de treball, estimar el risc i determinar la severitat del dany i la probabilitat que aquest es produeixi.

Aquesta anàlisi ha de tenir en compte totes les possibles situacions, personals i de context, en què l'activitat es pot dur a terme, sempre que els riscos puguin anar variant com a conseqüència d'aquestes. Per això, l'avaluació ha de tenir en compte els riscos que poden concórrer si l'activitat la duen a terme dones embarassades o si l'activitat es pot fer a distància de manera preponderant, en el que coneixem com a *teletreball*.

3) Valorar riscos. La valoració permet calibrar si els riscos detectats són tolerables o no, i si cal millorar els controls actuals o implantar-ne de nous. Dos són els criteris bàsics per a aquesta valoració:

- Probabilitat que es produeixi: improbable, possible, probable o inevitable.
- Gravetat del dany que pugui produir: molt lleu, lleu, greu o molt greu.



Tenint en compte, d'una banda, la probabilitat que es presenti el risc i, d'altra, la severitat del dany que podria produir, els riscos es poden classificar d'acord amb la taula següent:

Taula 1. Classificació dels riscos

		<b>Risc (probabilitat)</b>			
		<b>Improbable</b>	<b>Possible</b>	<b>Probable</b>	<b>Inevitable</b>
<b>Dany (gravetat)</b>	Molt lleu	Irrellevant	Molt baix	Baix	Mitjà
	Lleu	Molt baix	Baix	Mitjà	Alt
	Greu	Baix	Mitjà	Alt	Molt alt
	Molt greu	Mitjà	Alt	Molt alt	Extremadament alt

4) Preparar un pla de control de riscos. Després d'avaluar, l'empresari està obligat a fer les activitats preventives necessàries que garanteixin la salut i la seguretat en el treball. Aquestes mesures es poden adoptar en origen, i ser de tipus organitzatiu, de protecció individual, de formació o d'informació als treballadors, o bé realitzant un control periòdic de les condicions, l'organització, els mètodes i la salut dels treballadors.

La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa implantant i aplicant un pla de prevenció. El pla de prevenció ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a dur a terme l'acció preventiva en els termes que s'estableixin per reglament.

5) Revisar el pla d'actuació abans d'implantar-lo. L'avaluació ha d'incloure la realització dels mesuraments, anàlisis o assajos que es considerin necessaris, tret que es tracti d'operacions, activitats o processos en els quals l'apreciació professional acreditada i directa permeti arribar a una conclusió sense necessitat de recórrer a ells. Quan aquests mesuraments, anàlisis o assajos no estiguin fixats en la normativa, la seva realització es pot recolzar en els criteris que fixen les normes UNE, les guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) i de l'Institut Nacional de Silicosis, protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum o guies d'altres entitats de prestigi reconegut. L'avaluació que es regeix per mètodes específics (mètode HAZOP, mètode de Gustav Purt, mètode de Gretener, mètode del coeficient, mètode de l'arbre de fallades, etc.) cerca evitar accidents greus o riscos més grans.

### **3.1.3. Circumstàncies concurrents per a la revisió de l'avaluació de riscos empresarials**

Amb caràcter general, la llei no estableix l'obligació empresarial de revisar de manera periòdica l'avaluació inicial, tret que hi hagi una exposició a agents, com s'ha indicat anteriorment. En aquest sentit, el RSP estableix que l'avaluació inicial s'ha de revisar amb caràcter general quan així ho estableixi una disposició específica.

Tot i així, la llei imposa amb caràcter limitat l'obligació d'actualització de l'avaluació en funció de dues circumstàncies:

- Que canviïn les condicions de treball.
- Que s'hagin produït danys en la salut dels treballadors.

Concretament, la LPRL preveu que l'avaluació inicial s'hagi de repetir quan canviïn les característiques personals o l'estat biològic d'un treballador i aquest canvi el faci especialment sensible a les condicions del lloc de treball. També s'estableix que s'ha de reavaluar el lloc de treball quan es modifiqui el condicionament del lloc i quan aquest quedi afectat per un canvi en les condicions de treball o per la introducció de noves tecnologies. Finalment, també s'exigeix repetir l'avaluació si es procedeix a l'elecció de nous equips de treball o de noves substàncies químiques.

Així mateix, i com repeteix el RSP, l'avaluació s'ha d'actualitzar per als llocs de treball en els quals s'hagin detectat danys a la salut dels treballadors o quan hi hagi indicis, per mitjà dels controls periòdics, inclosos els relatius a la vigilància de la salut, que les activitats de prevenció poden ser inadequades o insuficients.

#### **Obligació de reavaluar, circumstàncies**

Hi ha l'obligació de reavaluar si concorre alguna de les circumstàncies següents:

- Alteració de les característiques biològiques del treballador (per exemple, embaràs).
- Canvis en les condicions de treball.
- Introducció d'equips de treball o substàncies químiques.
- Indicis que les mesures de prevenció són insuficients (sempre que s'han produït danys).

Per acabar, el RSP preveu que l'avaluació s'ha d'actualitzar quan s'acorda entre l'empresa i els representants dels treballadors, tenint en compte, en particular, el deteriorament dels elements que integren el procés productiu com a conseqüència del transcurs del temps.

## 3.2. Subjectes responsables de l'avaluació

### 3.2.1. Empresari responsable

L'avaluació de riscos la du a terme l'empresari, i ell mateix és responsable de l'incompliment d'aquesta obligació. No obstant això, podem dir que es tracta d'una obligació participada que es compleix mitjançant la intervenció de personal competent d'acord amb el RSP (art. 4.3 RSP).

D'acord amb els diferents models de gestió de la prevenció:

a) L'empresari pot assumir l'avaluació personalment<sup>1</sup>, si es tracta d'empreses de deu treballadors o menys, sempre que exerceixi de manera habitual la seva activitat professional al centre de treball i tingui la capacitat necessària en funció dels riscos a què estiguin exposats els treballadors i la perillositat de les activitats (art. 30.5 LPRL).

<sup>(1)</sup>Art. 11.1 RSP (redacció RD 337/2010).

b) Els treballadors designats per a ocupar-se de la prevenció<sup>2</sup> poden dur a terme l'avaluació, si tenen la capacitat necessària i disposen del temps i dels mitjans necessaris per a ser suficients en nombre, tenint en compte la grandària de l'empresa i els riscos al quals estan exposats els treballadors (art. 30.1 i 30.2 LPRL).

<sup>(2)</sup>Art. 12 i 13 RSP.

c) En un altre cas, i sempre que les alternatives anteriors no siguin viables a causa de la grandària de l'empresa, dels riscos als quals estan exposats els treballadors i de la perillositat de les activitats que s'hi duen a terme, l'avaluació de riscos s'ha d'encarregar als serveis de prevenció propis o aliens<sup>3</sup> (art. 31 i 32 LPRL).

<sup>(3)</sup>Art. 14 i seg. RSP.

### 3.2.2. Habilitats i competències de l'avaluador

La capacitat reglamentària que requereix l'avaluació discrimina entre:

a) **Avaluació elemental.** Es requereix o bé disposar del **nivell de formació bàsic** en prevenció de riscos laborals, o bé tenir una formació professional o acadèmica que capaciti per a assumir responsabilitats professionals equivalents o similars, o una experiència no inferior a dos anys en una empresa, institució o administració pública que porti amb si mateixa l'acompliment de responsabilitats equivalents o similars.

b) **Avaluació no elemental.** En general, es requereix disposar d'un **nivell de formació intermedi**. Quan l'avaluació exigeix l'establiment d'una estratègia de mesurament per a assegurar que els resultats obtinguts caracteritzen efecti-

vament la situació que es valora o una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació, es requereix disposar d'una formació superior amb titulació universitària.

Taula 2. Capacitat reglamentària requerida per l'avaluació

<b>Formació (nivell)</b>	<b>Bàsic</b>	<b>Intermedi</b>	<b>Superior</b>
Durada mínima	30 h o 50 h*	300 h	600 h
Contingut	Annex IV RPS	Annex IV RPS	Annex III RPS

\*: 50 h en el cas d'empreses que duguin a terme alguna de les activitats perilloses de l'annex I RSP.

## 4. L'obligació de proporcionar equips de treball i mesures de protecció

### Lectura preliminar

#### Article 17. Equips de treball i mitjans de protecció

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

Quan la utilització 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 amb la finalitat que:

- La utilització de l'equip de treball quedi reservada als encarregats d'aquesta utilització.
- Les tasques de reparació, transformació, manteniment o conservació les duguin a terme els treballadors específicament capacitats per a això.

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

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

De manera genèrica, l'article 17 LPRL estableix l'obligació de l'empresari de proporcionar uns **equips de treball** adequats, en funció del treball a realitzar, de manera que garanteixin la seguretat i la salut dels treballadors. Quan l'ús d'equips de treball (màquines, instruments, aparells o instal·lacions) comporti riscos específics, l'empresari ha de reservar a determinats treballadors la seva utilització i la realització dels treballs de reparació, manteniment i transformació. D'altra banda, i de manera específica, l'article 17 LPRL reconeix l'obligació de l'empresari de proporcionar **equips de protecció** adequats, quan els riscos en el treball no s'hagin pogut evitar o limitar suficientment mitjançant mesures tècniques de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització del treball.

#### Manteniment o conservació dels equips de treball

No es pot exigir als treballadors usuaris de maquinària o equips que comportin riscos específics que realitzin els treballs de reparació, manteniment o transformació si no han estat capacitats específicament per a fer-ho.

Els equips de protecció individual<sup>4</sup> (EPI) són qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè el protegeixi d'un o diversos riscos que en puguin amenaçar la seguretat o la salut, i qualsevol complement o accessori destinat a aquest fi. Els equips de protecció els ha de proporcionar l'empresari de manera gratuïta i han d'estar homologats. No tenen la consideració d'EPI la roba de feina i els uniformes no destinats específicament a protegir la salut i la

<sup>(4)</sup>Art. 4.8 LPRL.

integritat física del treballador, els equips de protecció individual dels policies i militars o els equips de protecció individual dels mitjans de transport per carretera, entre d'altres.

Els EPI constitueixen una mesura preventiva, per la qual cosa s'han de tenir en compte els riscos addicionals que el seu ús pot implicar i només es poden utilitzar si els riscos són inferiors als que amb aquests es volen controlar.

De manera paral·lela a l'obligació empresarial, correspon al treballador (art. 29.2 LPRL):

- Usar adequadament els equips de treball.
- Utilitzar correctament els equips de protecció i no posar-los fora de funcionament.

#### 4.1. Normativa bàsica aplicable

Hi ha nombroses directives comunitàries sobre l'obligació de proporcionar equips de treball i mesures de protecció al treballador en el treball. En el nostre ordenament, diverses normes de desplegament reglamentari de la LPRL han permès aquesta transposició, si bé aquesta encara és limitada.

Hem de destacar aquí les següents:

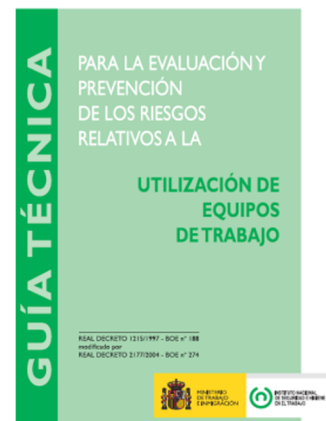
a) **Reial decret 1215/1997**, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la **utilització pels treballadors dels equips de treball**, que transposa la Directiva 89/655, de 30 de novembre de 1989.

b) El **Reial decret 773/1997**, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la **utilització pels treballadors d'equips de protecció individual**, que transposa la Directiva 89/656/CEE, de 30 de novembre de 1989.

##### **DF 1a. Reial decret 773/1997**

L'INSHT, d'acord amb el que disposa l'article 5.3 del RSP, ha d'elaborar i mantenir actualitzada una guia tècnica, de caràcter no vinculant, per a la utilització pels treballadors en el treball d'equips de protecció individual.

L'obligació de l'empresari de proporcionar equips de treball segurs i mesures de protecció comporta, així mateix, l'obligació de proporcionar als treballadors informació sobre la seva instal·lació i ús segur (art. 41.2 LPRL). Atès que no és exigible un grau de coneixement tècnic absolut per part de l'empresari, aquesta obligació s'assegura mitjançant l'obligació de comercialitzar productes segurs per part dels fabricants, importadors i subministradors. L'empresari ha de demanar la informació del fabricant, importador o subministrador de maquinària



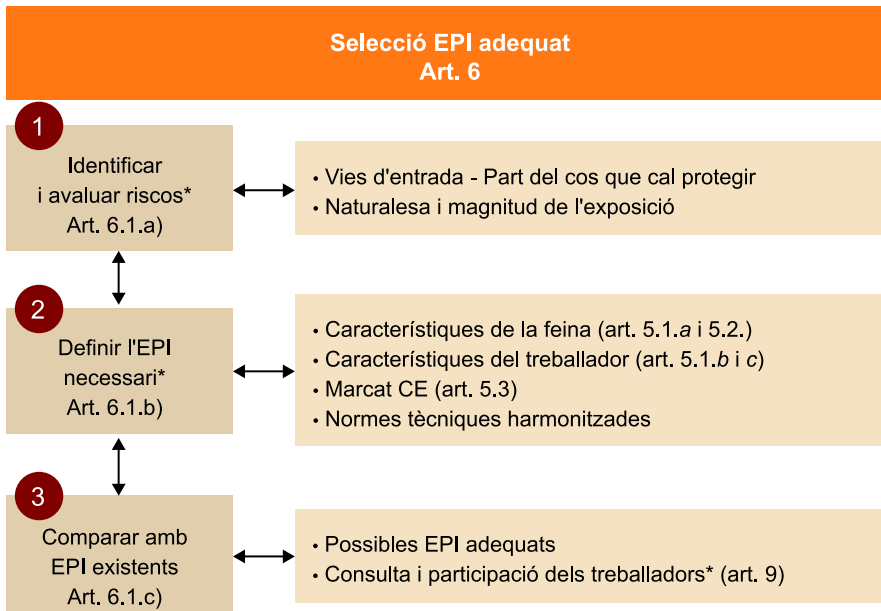
ria, productes i equips, a fi d'assegurar i garantir que aquests siguin instal·lats correctament i usats en les condicions i manera recomanades per l'usuari professional i per a les finalitats també recomanades per aquest. Concretament:

1) Els fabricants, importadors i subministradors de maquinària, **equips, productes i eines de treball** han d'assegurar que aquests no constitueixen una font de perill per al treballador, i han de subministrar informació sobre la forma correcta d'utilització pels 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 ús inadequats.

Quan es tracti de productes i substàncies químiques d'utilització en el treball, s'estableix l'obligació d'envasar-los i etiquetar-los de manera que se'n permeti la manipulació en condicions de seguretat i se'n puguin identificar clarament el contingut i els riscos que l'emmagatzematge o utilització comportin.

2) De la mateixa manera, els fabricants, importadors i subministradors d'elements **per a la protecció dels treballadors** estan obligats a assegurar-ne l'efectivitat, i han de subministrar la informació que indiqui el tipus de risc per al qual estan pensats, el nivell de protecció i la forma correcta d'ús i de manteniment.

Figura 2. Esquema de la selecció d'EPI



\* La consulta i la participació dels treballadors pot estar present en qualsevol moment del procés de selecció de l'EPI.

## **4.2. Seguretat dels equips de treball que incorporin pantalles de visualització de dades (PVD)**

El legislador ha volgut protegir específicament els treballadors que utilitzin equips amb pantalla de visualització de dades per evitar o minimitzar els riscos que pot comportar el seu ús habitual i durant una part rellevant del temps de treball. En l'avaluació de riscos, l'empresari ha de considerar les característiques del lloc de treball, quant a temps mitjà d'utilització diària dels equips amb PVD, i alhora les exigències de la tasca, en relació amb el grau d'atenció que aquesta exigeix i el temps màxim d'atenció continuada a la pantalla que requereix.

El **Reial decret 488/1997**, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al **treball amb equips que inclouen PVD**, defineix el lloc de treball com el constituït per un equip amb pantalla de visualització de dades, un teclat o dispositiu d'adquisició de dades, un programa per a la connexió persona-màquina, els accessoris d'ofimàtica (cadira, taula o superfície de treball) i l'entorn immediat de treball (ambient físic de llum, soroll, calor, etc.). Quan l'empresari disposa de treballadors que tenen la consideració d'usuaris d'equips amb PVD ha de tenir en compte tot un conjunt de requeriments en relació amb la seguretat de tots aquests elements.

## **4.3. Seguretat en els llocs de treball i senyalització de la seguretat en el treball**

L'empresari també ha d'adoptar les mesures necessàries perquè la utilització dels llocs de treball no produeixi riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i, si això no és possible, perquè aquests riscos es redueixin al mínim.

D'acord amb el **Reial decret 486/1997**, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de **seguretat i salut en els llocs de treball**, el lloc de treball són les àrees del centre de treball, edificat o no, on els treballadors han de romandre o han d'accedir per motiu del treball, incloent en aquesta definició espais com ara els menjadors o els locals de primers auxilis. Els llocs de treball han de complir unes disposicions mínimes quant a les condicions constructives, d'ordre, de neteja i de manteniment, i condicions ambientals i d'il·luminació. Els llocs de treball han de tenir serveis higiènics i locals de descans, i disposar de material i locals de primers auxilis. En relació amb aquests últims s'ha establert que en tots els llocs de treball hi ha d'haver el material corresponent per a la prestació de primers auxilis als treballadors accidentats, especificant, entre d'altres, l'existència d'una farmaciola portàtil, que han de proporcionar les entitats gestores o mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

A banda de les mesures de protecció, l'empresari ha d'utilitzar la senyalització, referida a objectes, activitats o situacions determinades, que proporcioni indicacions o obligacions relatives a la seguretat i la salut en el treball. El con-



junt de senyalitzacions de seguretat estan reglamentades en el **Reial decret 485/1997**, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de **senyalització de seguretat i salut en el treball**.

La senyalització de seguretat i salut en el treball s'ha d'utilitzar quan a partir de l'anàlisi dels riscos existents, de les situacions d'emergència previsibles i de les mesures preventives adoptades es posi de manifest la necessitat de cridar l'atenció als treballadors sobre l'existència de certs riscos o d'orientar o guiar els treballadors que realitzin maniobres perilloses. Entre d'altres, ha d'estar senyalitzat l'accés a zones o locals on:

- Per la seva activitat es requereixi la utilització d'EPI.
- Per l'activitat que s'hi du a terme o els equips existents es requereixi que només hi pugui accedir personal autoritzat.

També cal utilitzar senyalitzacions per a facilitar als treballadors la localització i identificació de determinats mitjans de protecció, evacuació, emergència o primers auxilis i alertar els treballadors quan es produeixin situacions d'emergència que requereixin mesures urgents de protecció o evacuació. Concretament, cal la senyalització que permeti, a tot el centre de treball, conèixer les situacions d'emergència i les instruccions de protecció adients, i la senyalització dels equips de lluita contra incendis, sortides i recorreguts d'evacuació i localització dels primers auxilis.

#### **Altres normatives en la matèria**

- Reial decret 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors davant el risc elèctric.
- Reial decret 681/2003, de 12 de juny, sobre la protecció de la salut y la seguretat dels treballadors exposats als riscos derivats de la formació de atmosferes explosives en el lloc de treball.

#### **4.4. Seguretat i salut relacionada amb la manipulació de càrregues en el treball**

D'acord amb el **Reial decret 487/1997**, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la **manipulació de càrregues que comportin riscos**, en particular dorsolumbars, per als treballadors, l'empresari ha d'adoptar les mesures tècniques necessàries per a evitar la manipulació manual de càrregues. Les mesures tècniques fan referència a la introducció d'equips per a automatitzar els processos, de manera que no sigui necessari l'esforç humà aplicat directament (per exemple, aixecar) o indirectament (per exemple, empènyer) sobre la càrrega o per a facilitar els equips mecànics controlats de manera manual. En tot cas, quan aquesta manipulació manual es manté, encara que de manera residual, l'empresari ha d'adoptar mesures organitzatives i proporcionar als treballadors els mitjans apropiats per a reduir el risc que comporta la manipulació esmentada.

## 5. L'obligació d'informar els treballadors

### Lectura preliminar

#### Article 18. Informació, consulta i participació dels treballadors

1. A fi de donar compliment al deure de protecció que estableix aquesta llei, l'empresari ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb:

- Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant els que afectin l'empresa en conjunt com cada tipus de lloc de treball o funció.
- Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior.
- Les mesures adoptades de conformitat amb el que disposa l'article 20 d'aquesta llei.

En les empreses que tinguin representants dels treballadors, la informació a què es refereix aquest apartat, l'ha de proporcionar l'empresari als treballadors per mitjà d'aquests representants; no obstant això, s'ha d'informar directament cada treballador dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

### 5.1. El deure d'informació

La visió integral de la seguretat i la salut laboral determina que el treballador no es pot tractar com a subjecte passiu. El treballador ha de cooperar amb l'empresari en el compliment de les obligacions preventives per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar, a causa dels seus actes i omissions en el treball, la seva activitat professional. Concretament, el treballador ha de vetllar, d'acord amb les seves possibilitats i mitjans, pel compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, de conformitat amb la seva formació i les instruccions que hagi rebut de l'empresari.

L'article 18.1 LPRL, de conformitat amb l'article 10.1 de la Directiva 89/391/CEE, imposa a l'empresari l'obligació d'adoptar les mesures necessàries per a assegurar que tots i cadascun dels seus treballadors reben informació. L'empresari ha de proporcionar la informació general dels riscos de l'empresa als treballadors per mitjà dels seus representants –generalment, els delegats de prevenció– si en té. I ha de donar a cada treballador singularment considerat informació específica sobre els riscos que afecten el seu lloc o funció i sobre les mesures corresponents de protecció i prevenció.

#### Art. 12.11 i 13.2 LISOS

- Art. 12.11 LISOS: és infracció greu l'incompliment empresarial del dret d'informació.
- Art. 13.2 LISOS: és infracció molt greu, l'incompliment de l'obligació d'informar quan això perjudiqui certs col·lectius (per exemple, menors).

Es tracta d'una obligació àmplia adreçada a totes les mesures adequades i que inclou matèries com el conjunt dels riscos de l'empresa i del lloc de treball, les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables, i les mesures d'emergència.

Concretament, l'empresari ha d'informar sobre els temes següents:

- Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant els que afectin l'empresa en conjunt com els que afectin cada lloc de treball o funció.
- Les mesures i les activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos que s'hagin detectat.
- Les mesures adoptades en cas de situacions d'emergència.

El contingut d'aquesta obligació no s'esgota amb el que disposa aquest article i s'ha de completar amb l'obligació d'informar que s'estableix al llarg de la LPRL en relació amb altres deures empresarials (risc greu imminent, vigilància de la salut, etc.).

A més, el deure d'informació dels treballadors s'especifica, fins i tot amb més amplitud i concreció, en multitud de normes reglamentàries de desenvolupament específic o sectorial de la LPRL que, al seu torn, transposen en general una normativa comunitària.

Finalment, i des del punt de vista procedimental, cal tenir en compte que la LPRL no fixa una manera d'executar aquest deure d'informació i no especifica ni com ni quan s'ha de dur a terme, ni el temps que cal dedicar-hi. En tot cas, però, el deure d'informació s'acompanya del deure corresponent de sigil professional respecte de la informació transmesa.

#### Informar els representants

S'ha d'informar els representants dels danys produïts en la salut dels treballadors, una vegada l'empresari els ha conegut (art. 36.2 c LPRL).

## 5.2. Relació del deure d'informació amb altres deures

El dret a la informació del treballador és un dels instruments jurídics bàsics que contribueixen a la garantia de la seguretat i la salut en el treball. Per això, com veurem més endavant, el deure d'informació de l'empresari actua, d'una banda, en connexió amb el deure de formació i, de l'altra, amb clara vinculació amb l'obligació de consulta i de permetre la participació dels treballadors en l'empresa en qüestions relacionades amb la prevenció (art. 18.2, 33 i 34.1 LPRL). És precisament mitjançant la informació que es pot possibilitar la participació i consulta dels treballadors en les decisions empresarials en la matèria.

“[...] no ha d'oblidar-se que el dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball comporta l'obligació correlativa de l'empresa de proporcionar els mitjans protectors necessaris, sense que resulti suficient la posada a disposició de qualsevol mitjà, sinó que, a més, han de ser mitjans adequats i eficaços per a evitar els riscos que puguin presentar-se [...] i [...] ha d'assabentar-se que el seu ús pels treballadors és l'adequat [...], la qual cosa l'obliga a donar una informació suficient sobre els riscos inherents al treball desenvolupat i les mesures i activitats que han de ser adoptades enfront d'aquests, i a donar una formació teòrica i pràctica, també suficient i adequada [...]”.

Sentència del TSJ del País Basc, de 15 de gener de 2002.

## 6. L'obligació de donar formació als treballadors

### Lectura preliminar

#### 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 contractació, sigui quina en sigui la modalitat o la durada, com quan es produeixin 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 funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i repetir-se periòdicament, si cal.

2. La formació a què es refereix l'apartat anterior s'ha d'impartir, sempre que sigui possible, dins de la jornada laboral o, si no, en altres hores però descomptant de la jornada les hores que s'hi hagin esmerçat. La formació la pot impartir l'empresa amb mitjans propis o la pot concertar amb serveis externs, i en cap cas el cost no ha de recaure sobre els treballadors.

El deure d'informació al treballador s'ha d'acompanyar d'un deure formació que permeti que el treballador cooperi amb l'empresari en el compliment de les obligacions preventives i vetlli per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional.

Per això, l'article 19 LPRL estableix que l'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva.

En aquesta matèria, la LPRL garanteix una igualtat de tracte absoluta entre tots els treballadors, de manera que l'obligació de formació s'estableix en relació amb tots els treballadors amb independència de la modalitat contractual.

### 6.1. La formació des del punt de vista qualitatiu

D'acord amb l'article esmentat, els requisits legals de la formació en matèria preventiva<sup>5</sup> per a complir adequadament i de manera completa l'obligació legal són els següents:

<sup>(5)</sup>Hi ha nombrosa jurisprudència sobre requisits de la formació preventiva.

**a) Matèria preventiva.** El contingut de la formació és, òbviament, preventiu, la qual cosa significa que s'ha de centrar en els riscos laborals. És a dir, ha d'indicar els possibles riscos i els mitjans per a evitar-los, i la millor manera d'actuar davant la seva manifestació.

**b) Individualitzada.** L'acció formativa ha de dirigir-se a cadascun dels treballadors que integren la plantilla. Ha de ser adaptada a les condicions concretes del lloc de treball i de la tasca a desenvolupar pel treballador considerat individualment, sense que això es pugui assolir amb un curs genèric en la matèria per a tots els treballadors.

**c) Adequada.** Perquè la formació sigui adequada és necessari que a més combini les característiques del lloc de treball amb les del treballador mateix. És a dir que, no solament sigui individualitzada per a cada lloc de treball o tasca a desenvolupar, sinó que també tingui en compte les característiques del treballador, com ara la formació, la qualificació i, fins i tot, les característiques personals, capacitats intel·lectuals i capacitats físiques.

**d) Teòrica i pràctica.** La formació ha d'estar dissenyada prèviament en funció dels riscos amb els quals s'haurà d'enfrontar el treballador, incloent els coneixements teòrics i pràctics necessaris per a evitar-los o fer-los front.

**e) Suficient.** La suficiència implica que la formació ha d'atendre la intensitat o gravetat del risc, les particularitats del qual s'han d'advertir en cada cas. La formació que rebí el treballador ha de tenir la qualitat formativa, la durada i la intensitat necessàries per a l'objectiu preventiu que es requereix.

#### **Suficiència i adequació**

L'article 28.2 LPRL defineix les notes de suficiència i adequació quan assenyala que l'acció formativa s'ha de relacionar amb les característiques del lloc a cobrir, tenint en compte la qualificació professional del treballador, l'experiència professional i els riscos als quals hagi d'estar exposat.

La formació es pot dur a terme de manera presencial o a distància, tot i que amb freqüència els tribunals han valorat la formació a distància per si sola com a insuficient per a donar compliment a l'obligació empresarial, atesa l'exigència d'una formació específica en relació amb el lloc de treball.

## **6.2. La formació des del punt de vista quantitatiu**

La formació ha de tenir lloc en el moment de la contractació perquè el treballador disposi, des de l'inici de la prestació de serveis i conforme a l'avaluació de riscos de l'empresa en aquesta matèria, dels mitjans adequats per a fer front als eventuais riscos del lloc de treball. No obstant això, l'obligació empresarial de formació s'ha d'estendre a tots els moments de la vida laboral activa del treballador i sempre que es produeixin canvis que puguin comportar nous riscos per a aquest. D'aquesta manera, al costat de l'obligació de formació inicial s'afegeix l'obligació d'actualització quan es produeixin canvis en les funcions que exerceix el treballador o quan s'introdueixin noves tecnologies o canviïn els equips de treball.

#### **Formació en prevenció periòdica**

La periodicitat de la formació està estretament vinculada als canvis que necessàriament es produeixen en els llocs de treball i en les funcions que exerceix el treballador a cada moment.

La acció formativa no ha de comportar en cap cas una jornada laboral més extensa per al treballador, de manera que ha de tenir lloc dins de la jornada laboral sempre que sigui possible. I si té lloc en altres hores, s'ha de descomptar de la jornada el temps que s'hi hagi esmerçat. Es pot entendre que aquesta obligació, d'impartir la formació en el si de la jornada laboral o, si no, de disposar de la facultat per a compensar hores, no és més que una manifestació evident de la intenció del legislador de fer arrelar la cultura preventiva en el si de l'empresa, tot i que en l'actualitat encara n'és força absent.

#### **Integrar la formació per a integrar la prevenció**

Seria desitjable que la formació en prevenció de riscos laborals fos habitual en les empreses i es considerés el coneixement del treballador en la matèria una habilitat més d'aquest, imprescindible per a dur a terme amb èxit les seves tasques i funcions laborals.

Finalment, i en sintonia amb l'article 14.5 LPRL, que reconeix que el cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no ha de recaure de cap manera sobre els treballadors, l'article 19.2 LPRL adverteix que el cost de la formació no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors.

## 7. L'obligació de vigilar periòdicament l'estat de salut dels treballadors

### Lectura preliminar

#### 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 en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme quan el treballador hi doni el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari, només se n'exceptuen, amb l'informe previ dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per a 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 s'estableixi en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En qualsevol cas, cal optar per la realització dels reconeixements o proves que causin les mínimes 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 sempre 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 s'ha de limitar 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 consentiment exprés del treballador.

No obstant això, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció han de ser informats de les conclusions que derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a l'exercici del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin dur a terme correctament les seves funcions en matèria preventiva.

5. 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 estat de salut s'ha de prolongar més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que es determinin per reglament.

6. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors les han de dur a terme personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada.

En el marc genèric de l'obligació de seguretat en el treball, correspon a l'empresari la vigilància de la salut del personal al servei de l'empresa en relació amb els riscos inherents al seu treball (art. 14.2 LPRL). La vigilància de la salut es concreta en la pràctica de reconeixements mèdics o exàmens de salut, que l'empresari no pot assumir personalment sinó que els ha de dur a terme personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada (art. 37.3 RSP).



L'empresari ha de garantir als seus treballadors la vigilància periòdica de la salut, quedant restringit l'abast d'aquesta als riscos inherents al treball.

**Article 28.3 LPRL**

Preveu l'obligació de vigilància periòdica de salut en relació amb els treballadors amb contracte temporal i amb els llocs a disposició d'empreses de treball temporal.

Aquesta vigilància de la salut s'ha de fer:

- En el moment inicial, després de la incorporació del treballador al treball o abans si es tracta de un lloc de treball amb risc per a malalties professionals.
- De manera periòdica, tot i que la norma no estableix una periodicitat concreta. Sovint aquesta s'ha fixat en reglaments específics per a determinades activitats o mitjançant la negociació col·lectiva.
- Després d'assignar al treballador tasques específiques amb nous riscos i en cas de mobilitat funcional o geogràfica que impliquin aquesta circumstància.
- Quan el treballador s'incorpori al treball després d'una absència prolongada per motius de salut.

### 7.1. Règim general de la vigilància de la salut

L'empresari és deutor de la seguretat en el treball i ha de garantir la vigilància de la salut dels seus treballadors. Les notes característiques que configuren l'obligació de vigilància de la salut són les següents:

1) **Confidencialitat.** Cap empresari no pot tenir coneixement del contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i fefaent del treballador. La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada treballador ha d'estar disponible per al treballador mateix, els serveis mèdics responsables de la seva salut i l'autoritat sanitària. A l'empresari i a les altres persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció se'ls ha de proporcionar les conclusions d'aquest reconeixement en els termes següents:

- Aptitud o adequació del treballador al lloc de treball o funció.
- Necessitat d'introduir o de millorar les mesures de protecció o de prevenció.

2) **Contingut.** La llei no especifica ni defineix les mesures o instruments de vigilància de la salut, però sí estableix una preferència per a les que causin les mínimes molèsties al treballador, encomanant a l'Administració sanitària l'establiment de les pautes i protocols d'actuació en aquesta matèria. Aquest

encàrrec es concreta en el Reglament dels serveis de prevenció que disposa que sigui el Ministeri de Sanitat i Consum el que estableixi la periodicitat i contingut de la vigilància de la salut específica.

**3) Gratuïtat.** El cost econòmic de qualsevol mesura relativa a la seguretat i salut en el treball i, per tant, el derivat de la vigilància de la salut, no ha de recaure sobre el treballador (art. 14.5 LPRL). En conseqüència, els reconeixements mèdics s'han de fer dins de la jornada laboral i, si no, correspon aplicar el descompte horari del temps que s'hi hagi esmerçat.

**4) Documentació.** Els resultats dels controls de l'estat de salut dels treballadors i les conclusions d'aquests han d'estar documentats (art. 23.1 LPRL).

**5) Duració.** La vigilància de la salut s'ha de prolongar més enllà de la finalització de la relació laboral en els casos en què els efectes sobre els treballadors així ho aconsellin.

**6) Voluntarietat condicionada.** Com a norma general, la vigilància de la salut és voluntària, i per això requereix el consentiment del treballador. El consentiment del treballador, però, no ha de ser a una vigilància genèrica sinó que s'ha de basar en el coneixement per part d'aquest del contingut i l'abast de la vigilància de la salut.

#### Lectura complementària

Sentència TC, de 15 de novembre de 2004.

## 7.2. El dret del treballador a la vigilància de la salut

Segons l'INSHT, la vigilància de la salut consisteix en la recollida sistemàtica i contínua de dades en relació amb un problema específic de salut, i l'anàlisi, interpretació i utilització d'aquestes per a la planificació i aplicació de programes de salut. Des d'un punt de vista individual, la vigilància persegueix la detecció precoç dels efectes de les condicions de treball en la salut del treballador i la identificació dels treballadors especialment sensibles o de les deficiències en l'adaptació del treballador al lloc de treball.

El dret a la vigilància de la salut forma part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i la seva importància en la prevenció és evident perquè permet avaluar l'estat de salut dels treballadors i detectar malalties o afeccions sobre la salut relacionades amb les condicions de treball. Per això, la LPRL, tot i configurar la vigilància de la salut com a voluntària i no d'imposició obligatòria per l'empresari, recull tot un seguit d'excepcions que, en certa manera, desvirtuen la regla general.

La LPRL assenyala tres tipus d'excepcions al caràcter voluntari dels reconeixements mèdics. En aquests casos, es requereix un informe previ, de caràcter no vinculant, dels representants dels treballadors. Tot i aquesta garantia,

#### Vigilància de la salut

La LPRL representa un canvi respecte a l'OGSHT de 1971, que establia el caràcter obligatori dels reconeixements mèdics.

l'empresari pot decidir si porta a terme els reconeixements mèdics sense necessitat de consentiment dels treballadors si es presenta alguna de les circumstàncies següents:

- a) Quan els reconeixements siguin indispensables per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.
  
- b) Que l'estat de salut del treballador pugui constituir un perill per a ell mateix o per a altres treballadors o per a tercers relacionats amb l'empresa. En aquest supòsit, la vigilància de la salut s'utilitza com a mitjà per a fer efectiu l'antic principi d'adequació del treballador al treball que es reformula en l'article 25.1 de la LPRL.
  
- c) L'existència d'una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial. Hi ha diverses disposicions legals en què s'estableix la vigilància de la salut. D'una banda, l'article 196 de la Llei general de la Seguretat Social obliga l'empresari a realitzar reconeixements previs i periòdics als treballadors que ocupin un lloc de treball en el qual hi hagi un risc de malaltia professional. D'una altra, l'article 36.4 de l'Estatut dels treballadors estableix l'avaluació de la salut dels treballadors nocturns. I, finalment, hi ha tota una legislació específica per a certs factors de risc (benzè, soroll, radiacions ionitzants, etc..) en la qual s'estipula el tipus de vigilància de la salut que s'ha d'efectuar en els treballadors exposats.

## 8. L'obligació de documentació

### Lectura preliminar

#### Article 23. Documentació

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

- (Llei 54/2003) Pla de prevenció de riscos laborals, conforme al que preveu l'apartat 1 de l'article 16 d'aquesta llei.
- (Llei 54/2003) Avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball, inclòs el resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, d'acord amb el que disposa el paràgraf *a* de l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta llei.
- (Llei 54/2003) Planificació de l'activitat preventiva, incloses les mesures de protecció i de prevenció a adoptar i, si s'escau, material de protecció que s'hagi d'utilitzar, de conformitat amb el paràgraf *b* de l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta llei.
- 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 l'últim paràgraf de l'apartat 4 de l'article esmentat.
- 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 fer, 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 assenyalada en 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'hagin produït amb motiu de l'exercici de la seva feina, conforme al procediment que es determini per reglament.

4. La documentació a què fa referència aquest article també s'ha de posar a disposició de les autoritats sanitàries a fi 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.

La LPRL imposa a l'empresari un conjunt d'obligacions instrumentals per deixar constància del compliment de les seves obligacions fonamentals en matèria preventiva. En aquesta direcció, l'empresari està obligat a elaborar la documentació corresponent al següent:

- L'avaluació dels riscos de l'empresa, és a dir, el resultat de les avaluacions inicial i periòdica, i els resultats dels controls periòdics de les condicions laborals i de l'activitat dels treballadors.
- El pla de prevenció.
- Les mesures de protecció i prevenció que s'han adoptat i els materials de protecció a utilitzar.
- Els controls de l'estat de salut dels treballadors i les conclusions obtingudes d'aquests, indicant el tipus de reconeixements mèdics practicats, les

dates i la seva periodicitat, els treballadors sotmesos a reconeixement i l'organisme que l'ha practicat, entre d'altres.

- La relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat incapacitat laboral superior a un dia de treball.

L'empresari ha de consultar els treballadors en relació amb l'adopció del sistema d'ordenació i procediment de documentació, i ha de permetre l'accés dels delegats de prevenció a la documentació necessària per a l'exercici de les seves funcions, amb les limitacions de l'article 22.4 LPRL.

La documentació preventiva ha d'estar a disposició de les autoritats sanitàries durant el temps de vida de l'empresa, i s'estableix l'obligació de conservar-la fins al seu cessament. Finalitzada l'activitat del negoci, l'empresari ha de remetre a l'autoritat laboral tota la documentació esmentada.

## 9. L'obligació d'elaborar un pla d'emergència

### Lectura preliminar

#### Article 20. Mesures d'emergència

L'empresari, tenint en compte les dimensions i l'activitat de l'empresa, així com la presència possible de persones que en siguin alienes, ha d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors; per a això ha de designar el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovar periòdicament, si s'escau, que funcionen correctament. Aquest personal ha de tenir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies indicades més amunt.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari ha d'organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular 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.

El treballador té dret al fet que el seu empresari adopti les mesures d'emergència que siguin necessàries, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, i la presència possible de persones que en siguin alienes. Sense perjudici de l'existència de normativa específica per a sectors específics d'activitat, els mitjans d'emergència consisteixen en general en:

- Mesures de primers auxilis.
- Lluita contra incendis.
- Evacuació de treballadors.

Les mesures d'emergència han de quedar reflectides en un pla d'emergència el qual l'empresari ha de dotar dels recursos materials i humans necessaris i suficients per a posar-lo en pràctica en el moment en què es produeixi la situació d'emergència. Els plans d'emergència cerquen optimitzar la utilització dels recursos disponibles de manera que l'emergència sigui ràpidament controlable i les conseqüències siguin mínimes. Amb aquest objectiu, els treballadors han d'estar informats i haver rebut les instruccions pertinents per a engegar i complir el pla d'emergència en tots els punts i fases.

L'elaboració d'un pla d'emergència requereix un estudi previ de tots els riscos o situacions d'emergència que raonablement es puguin produir en l'empresa o en els seus centres. La seva aplicació implica que els responsables han rebut una preparació especial per a activitats de prevenció i socorrisme. La idoneïtat dels recursos materials i humans requereix la seva revisió periòdica i la verificació de la seva posada a punt, tant pel que fa a la preparació dels recursos humans com a la funcionalitat dels mitjans tècnics.

Per a garantir l'eficàcia de les mesures d'emergència, l'empresari també ha d'organitzar les relacions necessàries amb els serveis externs corresponents: centres sanitaris públics o privats, en matèria de primers auxilis i assistència mèdica d'urgència, i protecció civil, en matèria de salvament i extinció d'incendis. Això no exclou que, en el cas concret d'empreses d'alt risc, s'exigeix disposar dels propis bombers i experts en salvament i primers auxilis.

#### **Pla d'emergència enfront de pla d'autoprotecció**

El pla d'emergència és aplicable a totes les empreses i deriva de l'article 20 LPRL. Té un contingut no específic.

El pla d'autoprotecció és aplicable només a les activitats especificades en l'annex I del Reial decret 393/2007, de 23 de març, que aprova la Norma bàsica d'autoprotecció (NBA) dels centres, establiments i dependències dedicats a activitats que puguin donar origen a situacions d'emergència.

## 10. L'obligació d'adoptar mesures en cas de risc greu i imminent

### Lectura preliminar

#### 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:

- Informar al més aviat possible a tots els treballadors afectats sobre l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que, si s'escau, calgui adoptar en matèria de protecció.
- 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 cal, abandonar immediatament el lloc de treball. En aquest supòsit, no es pot exigir als treballadors que reprenguin l'activitat mentre continui havent-hi perill, salvant-ne l'excepció degudament justificada per raons de seguretat i determinada pel reglament.
- Disposar el necessari 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 els mitjans tècnics posats a la seva disposició, d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències d'aquest perill.

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, en cas necessari, 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 adoptar les mesures necessàries per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals d'aquests poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. Aquest acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el 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 majoritària dels delegats de prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal.

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

### 10.1. L'obligació de mesures en cas de risc greu i imminent

L'article 21 LPRL, d'acord amb l'article 8 de la Directiva marc (apartats 3, 4 i 5), estableix l'obligació empresarial d'adoptar les mesures necessàries en cas de risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors o de tercers aliens a l'empresa.

Davant d'aquesta situació, l'empresari ha de prendre les mesures següents:



- Adoptar les mesures oportunes i donar les instruccions necessàries amb vista a la interrupció de l'activitat pels treballadors i, si és necessari, a l'abandó immediat del lloc de treball.
- Al més aviat possible, informar a tots els treballadors afectats de l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que cal adoptar per a la seva protecció.
- Disposar el necessari perquè el treballador que no es pugui posar en contacte amb el seu superior jeràrquic estigui en condicions d'adoptar les mesures necessàries per a evitar les conseqüències de la situació de perill greu i imminent per a la seva seguretat, la d'altres treballadors o la de persones alienes a l'empresa.

Si l'empresari no adopta aquestes mesures, els representants legals dels treballadors poden, per decisió majoritària dels seus membres, paraitzar l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. Així mateix, els delegats de prevenció poden proposar a l'òrgan de representació legal l'adopció de l'acord de paraització d'activitats (art. 36.2 g LPRL). En tot cas, s'estableix l'obligació de comunicar la decisió immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual ha d'anul·lar o ratificar la paraització acordada en el termini màxim de 24 h (art. 21.3 LGSS).

Paral·lelament, l'inspector de Treball i Seguretat Social, ha d'ordenar la paraització immediata dels treballs quan comprovi que la inobservança de la normativa sobre prevenció de riscos implica, al seu judici, un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors (art. 9.1 f i 44.1 LPRL). La mesura s'ha de comunicar immediatament a l'empresa, que l'ha de posar en coneixement immediat dels treballadors afectats. L'empresa pot impugnar la decisió davant l'autoritat laboral, en el termini de tres dies hàbils següents a la decisió, que ha de resoldre en el termini de 24 hores.

En cap cas no es pot exigir als treballadors que reprenguin l'activitat mentre persisteixi el perill, salvant-ne l'excepció degudament justificada per raons de seguretat i tractant-se de treballadors especialitzats en aquestes situacions de perill.

L'empresari, o bé la inspecció que l'hagi decretat, ha d'aixecar la paraització tan bon punt com s'esmenin les causes que la van motivar. L'empresari està obligat a comunicar-ho immediatament a la inspecció perquè ratifiqui la decisió o, si no hi està d'acord, ordeni de nou la paraització dels treballs.

#### Representants legals

Són representants legals dels treballadors el comitè d'empresa o delegats de personal, i els delegats de prevenció quan no resulti possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal.

## 10.2. El dret del treballador individual a l'abandó del lloc de treball

Finalment, la llei reconeix al treballador individual el dret a interrompre la seva activitat i, en cas necessari, a abandonar el lloc de treball quan consideri que aquesta activitat comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut. Aquest dret és independent de l'obligació d'adoptar mesures per part de l'empresari, els representants legals o la inspecció de treball.

## 10.3. Valoració del risc com a greu i imminent

S'entén per *risc laboral greu i imminent* el que és probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat i pot provocar un dany greu per a la salut dels treballadors, tot i que no es manifesti de manera immediata.

La decisió de paralització d'activitats o d'interrupció del treball ha de basar-se en el context o circumstància en què s'adopta, tenint en compte factors diversos, com ara el subjecte que decideix i el seu nivell de coneixements, la posició que ocupa en l'empresa i la informació de què disposa, etc. En tot cas, la realitat del risc i de la seva valoració com a greu i imminent no es pot sotmetre a un judici posterior, sinó que s'ha de referir al moment en què es pren la decisió.

Els treballadors i els seus representants no poden patir cap perjudici com a conseqüència de l'adopció de les mesures indicades, tret que hagin obrat de mala fe o que hagin comès alguna negligència greu. Per a valorar l'existència de la mala fe o de negligència greu s'ha de tenir en compte si, dels fets, es pot deduir raonablement l'existència d'un risc greu i imminent en el moment de prendre la decisió.

### Dret al salari

El treballador té dret al salari pel temps no treballat durant la paralització, tret que:

- a) Individualment hagi obrat de mala fe o comès negligència greu (art. 30 ET).
- b) L'empresari hagi suspès els contractes per causa de força major (art. 51.12 ET).

### Lectures complementàries

Sentència TSJ d'Andalusia, de 28 d'agost de 2006 (rec. 2249/2001).

Sentència TSJ de Cantàbria, de 17 de gener de 2002 (rec. 937/2000).

Sentència TSJ de Madrid, de 28 de novembre de 2000 (rec. 3543/2000).

## 11. L'obligació empresarial de consulta i de permetre la participació dels treballadors

### Lectura preliminar

#### Article 18. Informació, consulta i participació dels treballadors

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, de conformitat amb el que disposa el capítol V d'aquesta llei.

Els treballadors tenen dret a fer propostes a l'empresari, així com als òrgans de participació i representació que preveu el capítol V d'aquesta llei, dirigides a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut en l'empresa.

#### Article 33. Consulta dels treballadors

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

- La planificació i l'organització de la feina en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el que estigui 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 en la feina.
- L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, 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 documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, d'aquesta llei.
- El projecte 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.

2. En les empreses que tinguin 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 en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball.

En les empreses o centres de treball que tinguin sis treballadors o més, la participació d'aquests s'ha de canalitzar a través dels seus representants i la representació especialitzada que regula 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. Per fer-ho, 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 regula aquest capítol s'exerceix en l'àmbit de les administracions públiques amb les adaptacions que siguin procedents d'acord amb la diversitat de les activitats que es duen a terme i les diferents condicions en què aquestes es realitzen, la complexitat i la dispersió de l'estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva, en els termes que preveu 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; es poden establir àmbits sectorials i descentralitzats en funció del nombre d'efectius i de centres.

Per a 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:

- En cap cas aquesta adaptació no pot afectar les competències, les facultats i les garanties que reconeix aquesta llei als delegats de prevenció i als comitès de seguretat i salut.
- Cal establir l'àmbit específic que sigui adequat en cada cas per a l'exercici de la funció de participació en matèria preventiva dins de 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, si bé se'n poden establir altres de diferents en funció de les característiques de l'activitat i la freqüència dels riscos a què puguin estar exposats els treballadors.
- Quan en aquest àmbit hi hagi diferents òrgans de representació del personal, s'ha de garantir una actuació coordinada de tots ells en matèria de prevenció i protecció de la seguretat i la salut en el treball, i 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.
- 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 de 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 ho aconsellin.

Els drets a la consulta i la participació dels treballadors s'enuncien en l'article 18 LPRL, però es despleguen en altres articles de manera separada del dret d'informació. Concretament, el capítol V de la LPRL està dedicat a la consulta i participació dels treballadors en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball.

El dret a la consulta està molt relacionat amb el dret a la informació perquè tots dos es dirigeixen a facilitar la participació dels treballadors en qüestions relatives a la seguretat i la higiene en el treball. No obstant això, atès que el dret de consulta sempre s'ha d'exercir abans que l'empresari pregui decisions, aquest té una incidència reforçada en la participació. Per contra, el dret d'informació es pot manifestar amb posterioritat a la presa de decisions empresarials, tot i que no necessàriament ha de ser així.

La consulta té, doncs, un caràcter preceptiu i s'adreça als treballadors de l'empresa, a través dels seus representants, si en tenen. Els delegats de prevenció han d'emetre un informe en el termini de quinze dies sobre les qüestions subjectes a consulta que els plantegi l'empresari. Els aspectes sobre els quals s'ha de consultar s'expliquen àmpliament en l'article 18.2 LPRL, que disposa que s'han de consultar totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball. A més, la llista de matèries subjectes a consulta que recull l'article 33 LPRL és oberta perquè incorpora una clàusula general referida a qualsevol acció de l'empresari que pugui tenir una **incidència substancial** sobre la seguretat o la salut dels treballadors.

L' incompliment de l'obligació de consulta no genera la nul·litat de la decisió empresarial, però sí la responsabilitat administrativa tipificada en l'article 12.11 LISOS (infracció greu).

Per la seva part, l'article 34 recull el dret dels treballadors a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals. Aquesta participació es du a terme indirectament, per mitjà d'un doble canal de representació, o directament pels treballadors, si no tenen aquests representants. És a dir, la participació es reconeix com un dret individual, però la LPRL s'inclina pel seu exercici col·lectiu. D'aquesta manera, mentre que als centres de menys de sis treballadors la participació es du a terme, en la majoria de casos, pels treballadors mateixos, en les empreses de sis treballadors o més s'exigeix que la participació es canalitzi per mitjà dels seus representants (comitès d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals).

## Resum

Un dels deures bàsics de l'empresari en la relació laboral és el deure de protecció empresarial en matèria de seguretat i salut. Com acabem de veure, l'article 14 LPRL reconeix el dret subjectiu del treballador a “una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball” i el correlatiu deure de l'empresari a “la protecció enfront dels riscos laborals” dels treballadors al seu servei.

El **deure de l'empresari a la protecció dels treballadors** enfront dels riscos laborals constitueix una obligació general de seguretat. L'empresari esdevé el principal obligat de la seguretat i salut en el treball, doncs sobre ell recau el poder de prendre decisions sobre el lloc de treball així com sobre les condicions en què s'exerceix la prestació laboral.

El deure de seguretat té un contingut molt ampli i complex, fet que es materialitza en tot un seguit d'obligacions específiques. Però la protecció del treballador exigeix una actuació en l'empresa que desborda l'únic compliment formal d'un conjunt predeterminat, més o menys ampli, de deures i obligacions. L'empresari resulta obligat a la integració de la prevenció en el seu sistema de gestió empresarial implicant a tots els nivells de l'organització i establint una política preventiva concreta per a la seva empresa. Així mateix, li correspon la organització dels recursos per al desenvolupament de les activitats preventives a través d'alguna de les modalitats previstes legalment, com veurem en un altre mòdul.

Entre les obligacions empresarials que de forma concreta estableix la Llei de prevenció de riscos laborals cal ressaltar les següents:

- Planificar la prevenció des del moment mateix del disseny del projecte empresarial.
- Avaluar inicialment els riscos inherents al treball i realitzar actualitzacions periòdiques a mesura que s'alterin les circumstàncies.
- Ordenar un conjunt coherent i globalitzat de mesures d'acció preventiva adequades a la naturalesa dels riscos detectats.
- Controlar l'efectivitat d'aquestes mesures i adoptar les necessàries en matèria de comprovació periòdica de les mesures preventives, de designació del personal encarregat d'engegar aquestes mesures, de primers auxilis, de lluites contra incendis i d'evacuació de treballadors.
- Informar i formar als treballadors, amb l'objectiu de dotar-los i millorar el coneixement, tant de l'abast real dels riscos derivats del treball com de

la forma de prevenir-los i evitar-los, tenint en compte les peculiaritats de cada centre de treball, les característiques de les persones que en ell desenvolupen la seva prestació laboral i a l'activitat concreta que es realitza.

- Vigilar la salut dels treballadors, amb especial atenció a la protecció de la confidencialitat i el respecte a la intimitat en el tractament d'aquestes actuacions.
- Documentar les actuacions preventives i tenir-les a la disposició de l'autoritat laboral.
- Analitzar les actuacions a desenvolupar en situacions d'emergència o en cas de risc greu i imminent, tenint en compte la dimensió i activitat de l'empresa.
- Consultar i permetre la participació dels treballadors en relació amb les qüestions que afecten la seguretat i salut en el treball.

En resum, l'empresari ha d'adoptar totes aquelles mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.

Com a correlat, l'actual LPRL determina el propi contingut del **dret dels treballadors a la protecció eficaç** en la matèria, establint que formen part del mateix els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut. Així mateix, atès que la finalitat última és la prevenció de riscos laborals, s'estableix que cada treballador ha de vetllar per la seva pròpia salut i seguretat i per això se li exigeix seguir les instruccions de l'empresari, cooperar amb ell conforme a la seva formació i contribuir al compliment de les obligacions establertes en matèria de seguretat i salut.

