

---

# La protecció normativa de la seguretat i la salut en el treball

---

## La Llei de prevenció de riscos laborals

PID\_00267072

Mar Sabadell i Bosch

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 6 hores



**Mar Sabadell i Bosch**

L'encàrrec i la creació d'aquest recurs d'aprenentatge UOC han estat coordinats per la professora: Mar Sabadell i Bosch (2019)

Primera edició: setembre de 2019  
© Mar Sabadell i Bosch  
Tots els drets reservats  
© d'aquesta edició, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Realització editorial: FUOC

*Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars dels drets.*

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>7</b>
<b>1. El marc normatiu internacional. L'impuls de la millora de les condicions de treball per l'OIT.....</b>	<b>9</b>
1.1. Convenis i recomanacions .....	9
1.2. Actuacions recents de l'OIT .....	11
<b>2. La protecció de la seguretat i la salut a la Unió Europea.....</b>	<b>12</b>
2.1. La política social i la normativa comunitària en matèria de seguretat i salut .....	12
2.2. El dret originari i l'Acta Única Europea .....	13
2.3. La Directiva marc (89/391/CEE): principis bàsics .....	14
2.4. Directives específiques de desenvolupament .....	16
2.5. L'actuació d'organismes europeus en matèria de SST .....	18
2.5.1. Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball .....	18
2.5.2. Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball .....	19
2.5.3. Comitè Consultiu per a la Seguretat i la Salut en el Treball .....	19
<b>3. La protecció de la seguretat i salut en el treball en l'ordenament jurídic espanyol.....</b>	<b>21</b>
3.1. El marc constitucional .....	21
3.2. Altres normes de l'ordenament jurídic en matèria de prevenció de riscos laborals .....	22
3.2.1. Normes de l'àmbit laboral i de Seguretat Social .....	23
3.2.2. Normes no específicament laborals .....	24
<b>4. El deure de garantir la seguretat i la salut en el treball: l'LPRL.....</b>	<b>25</b>
4.1. Contextualització de l'LPRL .....	26
4.2. L'objecte i l'estructura de l'LPRL .....	27
4.3. Àmbit d'aplicació .....	29
4.4. La Llei 54/2003, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals .....	30
4.5. La configuració del deure general de prevenció de l'empresari ..	33
4.5.1. El deure empresarial de protecció .....	33
4.5.2. Les obligacions específiques .....	35

4.5.3. El dret del treballador a una protecció eficaç .....	36
4.6. Els principis de l'acció preventiva .....	37
<b>5. L'avaluació de riscos i la planificació preventiva.....</b>	<b>41</b>
<b>6. El deure d'informar els treballadors.....</b>	<b>47</b>
<b>7. La formació dels treballadors en matèria preventiva.....</b>	<b>50</b>
7.1. La formació des del punt de vista qualitatiu .....	50
7.2. La formació des del punt de vista quantitatiu .....	51
<b>8. L'obligació de consulta i de permís de participació dels treballadors.....</b>	<b>53</b>
<b>9. La vigilància de la salut.....</b>	<b>55</b>
<b>10. L'obligació d'adoptar mesures d'emergència i en cas de risc greu i imminent.....</b>	<b>58</b>
10.1. Adoptar mesures d'emergència .....	58
10.2. Adoptar mesures en cas de risc greu i imminent .....	58
10.2.1. La paralització d'activitats o la interrupció del treball ...	60
10.2.2. El dret del treballador a abandonar el lloc de treball .....	61
<b>11. Obligacions accessòries de documentació.....</b>	<b>62</b>
<b>12. Les obligacions del treballador en matèria de prevenció de riscos laborals.....</b>	<b>64</b>
<b>13. Les normes reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals en l'ordenament jurídic espanyol.....</b>	<b>67</b>
<b>Resum.....</b>	<b>70</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>73</b>

## Introducció

Aquest mòdul ens apropa a la legislació protectora dels treballadors en matèria de seguretat i salut.

Amb aquesta finalitat, veurem que les normes internacionals i comunitàries han tingut un paper destacat en la conformació d'aquest marc regulador. L'Organització Internacional del Treball (OIT) ha tingut un paper clau en l'origen de la normativa protectora de la seguretat i la salut en el treball (SST), i ha anat elaborant nombrosos convenis i recomanacions des de la seva creació. En destaquem el Conveni número 155 sobre seguretat i salut dels treballadors i medi ambient de treball, i el Conveni número 187 sobre el marc promocional per a la seguretat i la salut en el treball.

Veurem que en l'àmbit comunitari la política europea de seguretat i salut ha anat evolucionant amb l'objectiu de promoure una col·laboració estreta entre els estats en favor de l'SST. Aquesta intervenció té com a objectius prioritaris millorar les condicions de vida i treball dels treballadors i evitar que l'existència de diferències normatives nacionals pugui donar lloc a una competència en detriment d'SST. Com a peça clau en aquest procés d'harmonització, destaca la Directiva 89/391/CEE, coneguda com a Directiva marc, relativa a l'aplicació de mesures dirigides a promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

Després d'estudiar la legislació exterior, el mòdul s'ocupa del marc normatiu intern, que està regit per la norma constitucional del 1978 i per algunes disposicions previstes en l'Estatut dels treballadors.

La Constitució espanyola (CE), que té un marcat caràcter social, va comportar una ruptura respecte al model de relacions laborals de l'etapa anterior, en la qual la intervenció pública en la fixació de les condicions de treball i de seguretat i higiene es considerava necessària i un instrument de política de l'Estat. Després de la promulgació de la CE es produeixen canvis i noves regulacions importants en el nostre ordenament amb la finalitat de fonamentar el deure de seguretat en l'àmbit de les relacions privades i també com un deure públic.

En particular, en 1980 queda reconegut, mitjançant l'Estatut dels treballadors, el deure de seguretat que contreu l'empresari amb el treballador com a conseqüència del contracte de treball. En 1995 s'aprova la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), que ha permès traslladar al dret intern espanyol la Directiva marc europea. Aquesta norma constitueix un avenç decisiu i ha portat al nostre sistema legal a transitar d'un model bàsicament reparador a un altre de seguretat i higiene eminentment preventiu,

L'objectiu del qual és promoure la seguretat i la salut dels treballadors en el treball. La prevenció es configura al mateix temps com una obligació contractual per a l'empresa i com un deure per als poders públics.

El cos central d'aquest mòdul es dedica a analitzar concretament el deute de seguretat de l'empresari. El deure de protecció empresarial té un contingut ampli i genèric que abraça tots els aspectes relacionats amb el treball i es porta a terme aplicant les mesures i el desenvolupament de les activitats que siguin necessàries per a evitar o disminuir els riscos que puguin afectar la salut i la integritat psicofísica dels treballadors. Com a novetat, aquesta obligació general de seguretat afecta el treball prestat per compte d'altri no solament a les empreses sinó també a les administracions públiques.

En l'articulat, l'LPRL reconeix el dret dels treballadors a una protecció de la salut en l'àmbit laboral i a partir d'aquí estableix, de manera sistemàtica i coherent, les obligacions que han de garantir l'exercici d'aquest dret. Correspon a l'empresari, en primer lloc, evitar els riscos. Si hi ha riscos que no es poden evitar, l'empresari ha d'avaluar-los. L'avaluació li permetrà indagar l'arrel del risc, i ha de buscar un coneixement al més complet possible per a permetre posar els mitjans necessaris —materials i personals— per a evitar-lo o esmor-teir-ne els efectes.

L'obligació de l'SST s'ha de complir integrant l'activitat preventiva en l'empresa. La prevenció s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa implantant i aplicant un pla de prevenció. Aquest pla 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 norma.

Per acabar, veurem que l'LPRL estableix els principis de la gestió de la prevenció en el camp de la seguretat, la higiene i la salut laboral, remetent a reglaments de desenvolupament i disposicions tècniques per a regular, en termes concrets, les condicions de seguretat i salut. Per això, el mòdul conclou assenyalant que, al costat de l'LPRL, hi ha una gran varietat de normes reglamentàries l'estudi detallat de les quals correspondrà a un altre mòdul.

## Objectius

Després d'estudiar aquest mòdul, l'estudiant ha de ser capaç d'assolir els objectius següents:

- 1.** Entendre els marcs normatius internacional, europeu i nacional en els quals es desenvolupa la prevenció de riscos laborals.
- 2.** Conèixer el paper de l'Organització Internacional del Treball en la configuració del marc normatiu en matèria de seguretat i salut en el treball.
- 3.** Contextualitzar la Llei de prevenció de riscos laborals en la Directiva marc europea en la matèria.
- 4.** Comprendre els fonaments legals de l'acció preventiva en el treball d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals.
- 5.** Assimilar com es configura el deure de prevenció general de l'empresari.
- 6.** Conèixer els principis que han d'orientar l'acció preventiva en l'empresa.
- 7.** Identificar les diferents obligacions empresarials en les quals es concreta el deure de seguretat empresarial.
- 8.** Aprofundir en la configuració de les mesures legals que cal adoptar per a protegir la seguretat i la salut dels treballadors.
- 9.** Entendre l'abast del dret del treballador a una protecció eficaç de la seva seguretat i salut en el treball.





## 1. El marc normatiu internacional. L'impuls de la millora de les condicions de treball per l'OIT

Les iniciatives normatives internacionals en matèria de SST han tingut un paper destacat en la construcció del nostre marc normatiu, i l'OIT ha ocupat un lloc destacat en el seu impuls. L'OIT neix amb la signatura el tractat de Versalles després de la Primera Guerra Mundial: hi ha la convicció que la pau universal i permanent solament es pot aconseguir si hi ha justícia social.

En 1919 té lloc a Washington la Primera Conferència Internacional del Treball, en la qual s'adopten sis convenis internacionals relacionats amb el món laboral. Aquests primers convenis de l'OIT contribueixen de manera clara al fet que els països prenguin consciència de la importància d'un tractament legislatiu adequat de la seguretat i salut laborals i es preocupin de fomentar programes que permetin protegir adequadament la vida i la salut dels treballadors en totes les ocupacions. Es posa especial èmfasi en la tutela de col·lectius vulnerables i en la desocupació, en el temps de treball en la indústria, en l'edat mínima per al treball i en el treball nocturn de menors i dones, a més de la protecció de la maternitat.

Des de la seva aparició, la preocupació de l'OIT per a millorar l'SST no ha cessat, per la qual cosa s'han dictat nombrosos convenis i recomanacions.

### 1.1. Convenis i recomanacions

Entre els innombrables **convenis** de l'OIT en matèria preventiva, té especial rellevància el **Conveni número 155**, de 22 de juny de 1981, sobre seguretat i salut dels treballadors i medi ambient de treball, que va aprovar un Protocol de revisió del 2002. Aquest conveni va ser ratificat per Espanya el 26 de juliol de 1985, si bé el Protocol està pendent de ratificació. El Conveni és important pel seu caràcter general i el seu ampli àmbit d'aplicació, i ha servit de norma inspiradora a la nostra actual LPRL. Destaca, a més, per diferenciar les dues dimensions essencials de la seguretat i salut laborals: la **política pública** i l'**acció empresarial**. En la dimensió pública, l'article 4 del Conveni obliga a posar en pràctica, i reexaminar periòdicament, una política nacional coherent en matèria de seguretat i salut dels treballadors que tingui per objecte prevenir els accidents i reduir les causes de risc laboral inherents al medi ambient laboral. En la dimensió empresarial, estableix que, en la mesura en què sigui raonable i factible, s'ha d'exigir als empresaris que garanteixin que els llocs de treball, la maquinària, l'equip i les operacions i els processos que estan sota el seu control siguin segurs i no comportin cap risc per a la seguretat o salut dels treballadors, i esmenta la cooperació necessària en la matèria que s'ha de donar entre empresaris que concorrin en un mateix lloc de treball.

#### Conveni i recomanació

El **conveni** estableix els principis bàsics d'una matèria i, una vegada ratificat per un Estat, hi té una eficàcia aplicativa directa.

La **recomanació** proporciona directrius més detallades en desenvolupament d'un conveni existent i també pot servir com a proposta per a un futur conveni.

Al costat d'aquest conveni, que estableix un marc general d'aplicació, són rellevants i han estat ratificats per Espanya una altra sèrie de convenis que contenen una protecció per a certes branques d'activitat o que regulen una protecció contra certs riscos particulars. Entre aquests convenis, destaquem els següents:

- Conveni número 13, de 19 de novembre de 1921, relatiu a l'ocupació de la cerussa en la pintura (instrument de ratificació de 17 de maig de 1924, *Gaceta* de 20 de maig de 1924).
- Conveni número 73, de 29 de juny de 1946, sobre l'examen mèdic de la gent del mar (instrument de ratificació de 24 de maig de 1971, BOE 20/05/1973).
- Conveni número 115, de 22 de juny de 1960, relatiu a la protecció dels treballadors contra les radiacions ionitzants (instrument de ratificació de 28 de juny de 1962, BOE 5/06/1967).
- Conveni número 119, de 25 de juny de 1963, sobre la protecció de la maquinària (instrument de ratificació de 26 de novembre de 1971, BOE 30/11/1972).
- Conveni número 120, de 8 de juliol de 1964, relatiu a la higiene en el comerç i a les oficines (instrument de ratificació de 18 de maig de 1970, BOE 30/09/1971).
- Conveni número 127, de 28 de juny de 1967, relatiu al pes màxim de la càrrega transportada per un treballador (instrument de ratificació de 6 de març de 1969, BOE 15/10/1970).
- Conveni número 134, de 30 d'octubre de 1970, relatiu a la prevenció dels accidents de treball de la gent del mar (instrument de ratificació de 26 de novembre de 1971, BOE 21/02/1973).
- Conveni número 136, de 23 de juny de 1971, relatiu a la protecció contra els riscos d'intoxicació pel benzè (instrument de ratificació de 31 de març de 1973, BOE 5/02/1975).
- Conveni número 148, de 20 de juny de 1977, sobre protecció del medi ambient de treball (contaminació de l'aire, soroll i vibracions) (instrument de ratificació de 24 de novembre de 1980, BOE 30/12/1981).

A més dels convenis, l'OIT ha confeccionat nombroses **recomanacions** en matèria de seguretat i salut laboral, que, si bé no són vinculants per als estats que les ratifiquen, sí són un complement important dels convenis. Entre d'altres:

- Recomanació OIT número 4 (1919), sobre el saturnisme (en dones i infants).
- Recomanació OIT número 31 (1929), sobre la prevenció dels accidents de treball.
- Recomanació OIT número 114 (1967), sobre la protecció contra radiacions.
- Recomanació OIT número 118 (1968), sobre protecció de maquinària.
- Recomanació OIT número 144 (1971), sobre benzè.
- Recomanació OIT número 147 (1974), sobre el càncer professional.
- Recomanació OIT número 164 (1984), sobre salut i seguretat i medi ambient en el treball.

## 1.2. Actuacions recents de l'OIT

La tendència recent en la política de l'OIT és cap a un enfocament integral de la matèria preventiva. Concretament, en 2003 s'adopta una estratègia global de seguretat i salut en el treball en el marc de la 91a. Conferència Internacional de Treball. El document reflexiona sobre les necessitats en la matèria i apunta unes línies d'actuació prioritàries:

- Actualitzar la normativa existent en la matèria fent-la més flexible i amb un major grau de coherència.
- Promoure les tasques d'informació i formació en el camp de la seguretat i salut en el treball.
- Establir un control eficaç sobre l'aplicació de la normativa preventiva en l'àmbit nacional.
- Reduir la sinistralitat laboral.

Fruit d'aquesta preocupació, es va aprovar el Conveni número 187, de 15 de juny de 2006, sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball, al qual acompanyava la recomanació número 197 de la mateixa data.

A diferència del Conveni número 155, el Conveni número 187 té en el punt de mira la política pública nacional com a instrument per a promoure la prevenció. En aquest sentit, convida els Estats que el ratifiquin a elaborar programes nacionals de SST que fomentin el desenvolupament d'una cultura preventiva, i a aplicar aquests programes, a controlar-ne el seguiment i a revisar-los per millorar-los.

La **cultura preventiva** significa el respecte, a tots els nivells, del dret a un medi ambient de treball segur i saludable, i s'instrumentalitza amb un sistema de drets, responsabilitats i deures ben definits, en el qual es concedeix la màxima prioritat al principi de prevenció. La participació activa del Govern, els ocupadors i els treballadors en iniciatives destinades a assegurar el medi ambient de treball segur i saludable és clau.

### Nota

Espanya va ratificar el Conveni número 187 al maig del 2009.

## 2. La protecció de la seguretat i la salut a la Unió Europea

Encara que els tractats constitutius de la Comunitat Econòmica Europea van incloure algunes previsions en relació amb les relacions de treball, en un primer moment la política social comunitària no va formar part de l'acció directa de la Comunitat Europea. Per això, la Unió Europea (UE) va començar a propugnar la millora de les condicions de vida i de treball dels treballadors com a instrument per a aconseguir els objectius econòmics comunitaris. Actualment, una de les polítiques més importants de la UE és la social, que inclou la política sobre seguretat i salut dels treballadors al lloc de treball i el propòsit de la qual és fixar uns nivells mínims de protecció que s'apliquin de la mateixa manera als treballadors de tots els països membres.

### 2.1. La política social i la normativa comunitària en matèria de seguretat i salut

La política social comunitària es desenvolupa des del 1978 per mitjà de programes d'acció plurianuals que impulsen la consecució d'objectius concrets en la matèria. Els últims anys aquests programes han desembocat en **estratègies comunitàries de salut i seguretat** que, si bé no tenen eficàcia directa als estats membres, constitueixen el motor impulsor de l'acció comunitària en aquest àmbit.

Per la seva banda, la **normativa comunitària**, integrada per directives i reglaments, ha servit de mecanisme de conscienciació de la societat en general sobre la importància de la matèria preventiva laboral, i de palanca per a l'acció legislativa dels estats nacionals a fi de compassar la legislació interior amb la política comunitària sobre la matèria.

Les **directives** són dictades amb la finalitat d'unificar les legislacions dels estats membres, però la seva aplicació no és immediata. La transposició a l'ordenament jurídic intern d'un país, que es pot fer en els seus termes idèntics o adaptant el seu articulat a les peculiaritats nacionals, els atorga eficàcia en l'àmbit nacional.

Els objectius de la normativa comunitària en matèria de SST es concentren a augmentar la protecció de tots els treballadors i procurar que no hi hagi grans diferències entre els estats integrants de la UE. No obstant això, cal assenyalar que aquesta normativa no ha tingut sempre el mateix paper dins del bloc de la normativa internacional.

## 2.2. El dret originari i l'Acta Única Europea

El tractat fundacional de la Comunitat Econòmica Europea (Roma, 1957) va atribuir a la CEE la tasca de promoure la col·laboració entre els diferents estats membres en matèria de protecció d'accidents i malalties professionals i d'higiene industrial. Així, la normativa comunitària sobre drets i condicions de treball va ser inexistente en un primer moment, atès que es tractava d'una competència exclusiva dels estats membres. Llavors les primeres accions socials van buscar una via indirecta per a assolir objectius de seguretat i salut construint econòmicament el mercat comú. En aquest context, es va proposar una harmonització tècnica de reglamentació industrial i es van dictar normes que van fixar estàndards de seguretat per a productes i màquines, al mateix temps que es van adoptar mecanismes de certificació i marcatge CE com a garantia per a la seva lliure circulació a la Comunitat. Però l'exigència d'unanimitat per a aprovar mesures comportava una acció molt parca en la matèria. Per això, l'objectiu de promocionar la millora de les condicions de vida i de treball va tenir un caràcter merament programàtic i no va fer sorgir ni deures per als estats membres ni drets per als ciutadans.

En 1986 es va produir un impuls a l'objectiu d'harmonització europea en matèria de seguretat i salut amb la signatura de l'Acta Única Europea. Aquesta reforma del tractat constitutiu va reconèixer a la CEE la competència per a harmonitzar les normatives nacionals de salut, seguretat, protecció del medi ambient i protecció del consumidor, amb la finalitat de possibilitar el funcionament adequat del mercat interior. Es va imposar al Consell l'obligació d'adoptar disposicions mínimes per a aplicar-la progressivament, tenint en compte les condicions i la regulació tècniques existents en cadascun dels estats membres. L'instrument normatiu va ser la directiva, de manera que en aquesta matèria es va substituir el principi d'unanimitat per l'aprovació de mesures mitjançant majoria qualificada. A més, per conformar la normativa amb incidència laboral, es va apostar pel diàleg social i la participació d'empresaris i treballadors.

A partir de llavors, hi ha hagut una proliferació de normes de mínims en matèria de seguretat i salut laborals. Coincidint amb el desenvolupament del tercer programa d'acció (1988), la Comunitat va desenvolupar una actuació més general amb un clar propòsit armonitzador i es va adoptar la **Directiva 89/391/CEE**, de 12 de juny. Més que una norma tècnica, com les anteriors, es va configurar com una norma jurídica d'aplicació generalitzada a tots els sectors d'activitat i a totes les empreses, amb independència de la grandària, encara que es van incloure petites excepcions. L'especial transcendència d'aquesta directiva, amb un enfocament preventiu integrat i orientat a millorar constantment les condicions de salut i seguretat laboral, va conduir a identificar-la com a Directiva marc.

### 2.3. La Directiva marc (89/391/CEE): principis bàsics

La Directiva 89/391/CEE, de 12 de juny, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors, reconeix la necessitat de garantir la seguretat i la salut dels treballadors i l'obligació empresarial d'adoptar les mesures necessàries per a la seva protecció efectiva. En altres paraules, la Directiva marc estableix per a l'empresari una **obligació general de posar a disposició dels treballadors llocs de treball segurs** i de vetllar perquè la prestació de treball es desenvolupi en condicions saludables i segures.

#### Lectura bàsica

##### Directiva marc: article 5.1

«L'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball.»

##### Directiva marc: article 6.1.

«En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per a protegir la seguretat i la salut dels treballadors, incloent les activitats de prevenció dels riscos professionals, d'informació i de formació, i la constitució d'una organització i de mitjans necessaris. L'empresari ha de vetllar perquè s'adaptin aquestes mesures a fi de tenir en compte el canvi de les circumstàncies i tendir a millorar les situacions existents.»

La regulació de l'obligació general de seguretat de l'empresari constitueix l'aspecte més important de la Directiva marc tant qualitativament com quantitativament. La norma centra l'atenció en la prevenció i destaca la consagració del **principi d'avaluació de riscos**, del qual es defineixen els elements principals:

- identificació del risc
- eliminació del risc en origen
- participació dels treballadors
- reavaluació periòdica
- documentació

També es regula l'organització i el funcionament dels serveis de prevenció i es posa de manifest la importància d'integrar la gestió de l'SST en els processos generals de gestió empresarial. L'empresari té l'obligació general de desplegar una estratègia de seguretat i salut de manera planificada, incloent tots els aspectes de la seva organització productiva. Com a novetat, la Directiva marc estableix el concepte d'entorn de treball de conformitat amb el que es disposa en el Conveni número 155, tenint en compte la seguretat tècnica i la prevenció general de malalties.

L'aplicació per part de l'empresari de les mesures destinades a protegir la seguretat i la salut s'ha de dur a terme en tots els sectors d'activitat, públics i privats. És a dir, la norma consagra un mateix nivell de protecció a favor de tots els treballadors, a excepció única dels treballadors domèstics i de determinades

activitats específiques de la funció pública en les quals el risc és inherent al treball a exercir, com per exemple els serveis de protecció civil, la policia o les forces armades.

La Directiva marc complementa la configuració de l'obligació de protecció de la seguretat i de la salut amb uns principis generals que orienten l'activitat preventiva de l'empresari i marquen les línies generals de la seva acció. Introdueix el principi d'adaptació del treball a la persona i parteix de la idea que la seguretat no és un element aïllat, sinó que afecta totes les fases de l'activitat productiva.

La inclusió d'aquests principis generals constitueix un element normatiu innovador, que permet anar configurant el contingut de l'obligació de seguretat i salut, que la Directiva marc ha recollit de manera àmplia. En aquest sentit, l'obligació empresarial implica adoptar les mesures de protecció necessàries per a facilitar unes condicions segures i saludables en tots els aspectes relacionats amb el treball, i exigeix també ocupar-se que aquestes mesures s'adaptin a les circumstàncies canviants del treball.

Com a últim aspecte fonamental de la Directiva marc, hem d'esmentar la caracterització de la responsabilitat empresarial en matèria de seguretat i salut. La norma ha imputat a l'ocupador una **obligació d'activitat diligent** i, en consonància amb això, autoritza els ordenaments nacionals a regular un deure de prevenció de caràcter no absolut; és la falta de diligència de l'empresari en el compliment d'aquest deure la que permet exigir la seva responsabilitat en la matèria. Així, preveu que les normatives nacionals solament poden excloure o disminuir la responsabilitat dels empresaris per fets derivats «de circumstàncies que els siguin alienes, anormals i imprevistes o d'esdeveniments excepcionals les conseqüències dels quals no hagin pogut ser evitades malgrat tota la diligència desplegada».

### Lectura bàsica:

#### Directiva marc: article 5.4

«La present Directiva no ha d'obstaculitzar la facultat dels estats membres per a establir l'exclusió o la disminució de la responsabilitat dels empresaris per fets derivats de circumstàncies que els siguin alienes, anormals i imprevisibles o d'esdeveniments excepcionals les conseqüències dels quals no hagin pogut ser evitades malgrat tota la diligència desplegada. No s'ha d'exigir als estats membres que exerceixin la facultat esmentada en el paràgraf primer.»

En síntesi, la Directiva, a més de definir conceptes bàsics de la matèria, fixa les obligacions i responsabilitats dels empresaris, els treballadors i les altres persones relacionades amb el lloc de treball.

## 2.4. Directives específiques de desenvolupament

La publicació de la Directiva 89/391 ha comportat un important pas endavant en matèria de prevenció i, a partir d'aquest moment, s'observa un canvi radical en l'esperit i en la finalitat de les normes comunitàries sobre la matèria. Precisament, en virtut de les previsions de l'article 16, han estat dictades nombroses **directives específiques** de contingut preventiu partint dels principis bàsics fixats en la Directiva marc.

### Lectura bàsica:

#### Directiva marc: article 16

«Directives específiques - Modificacions - Abast general de la present directiva

1. A proposta de la Comissió, basada en l'article 118 A del tractat, el Consell ha d'adoptar directives específiques relatives, entre altres coses, als àmbits que s'esmenten en l'annex.
2. La present Directiva i les directives específiques, sense perjudici del procediment esmentat en l'article 17 referent a les adaptacions tècniques, poden ser modificades de conformitat amb el procediment previst en l'article 118 A del tractat.
3. Les disposicions de la present Directiva s'han d'aplicar plenament al conjunt dels àmbits coberts per les directives específiques, sense perjudici de les disposicions més rigoroses i/o específiques contingudes en aquestes directives específiques.»

A continuació, incloem una relació de les principals directives específiques aprovades, presentades per temàtiques. Es podrà observar l'intens desenvolupament legislatiu, que fins i tot ha estat qualificat com a aclaparador, la qual cosa en dificulta sens dubte l'aplicació real. Sobre aquest tema, l'acció estratègica europea del 2007 es va obstinar més a aconseguir l'aplicació efectiva de les normes vigents que a continuar legislant, i ja va apuntar a la necessitat de simplificar i adaptar el marc jurídic als canvis en l'àmbit laboral. L'actual marc estratègic de la UE en matèria de seguretat i salut (2014-2020) continua prioritzant el repte de millorar l'aplicació de les normes vigents en matèria de salut i seguretat, i incideix sobretot en les microempreses i les petites empreses. Finalment, cal assenyalar que les principals directives han estat traslladades al nostre ordenament intern.

- **Disposicions mínimes de seguretat i salut:**

- Llocs de treball: Directiva 89/654/CEE del Consell, de 30 de novembre de 1989.
- Utilització d'equips de treball: Directiva 89/655/CEE del Consell, de 30 de novembre de 1989, modificada per la Directiva 95/63/CE del Consell, de 5 de desembre de 1995.
- Utilització d'equips de protecció individual: Directiva 89/656/CEE del Consell, de 30 de novembre de 1989.



- Senyalització de seguretat i salut en el treball: Directiva 92/58/CEE del Consell, de 24 de juliol de 1992.
- **Protecció contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents durant el treball:**
  - Manipulació de càrregues que comportin riscos, en particular dorso-lumbar: Directiva 90/269/CEE del Consell, de 29 de maig de 1990.
  - Treballs amb equips que inclouen pantalles de visualització: Directiva 90/270/CEE del Consell, de 29 de maig de 1990.
  - Agents cancerígens: Directiva 90/394/CEE del Consell, de 28 de juny de 1990. La Directiva 2004/37/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 29 d'abril de 2004, n'aprova el text codificat.
  - Agents biològics: Directiva 2000/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 18 de setembre de 2000.
  - Agents químics: Directiva 98/24/CE del Consell, de 7 d'abril de 1998. En aplicar-la, la Directiva 2000/39/CE de la Comissió, de 8 de juny de 2000, estableix una primera llista dels valors límits d'exposició, i la Directiva 2006/15/CE de la Comissió, de 7 de febrer de 2006, una segona llista dels valors límits d'exposició.
  - Atmosferes explosives: Directiva 1999/92/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre de 1999.
  - Agents físics (vibracions): Directiva 2002/44/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 de juny de 2002.
  - Agents físics (soroll): Directiva 2003/10/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 6 de febrer de 2003.
  - Agents físics (camps electromagnètics): Directiva 2004/40/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 29 d'abril de 2004.
  - Agents físics (radiacions òptiques artificials): Directiva 2006/25/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 d'abril de 2006.
- **Millora de la protecció en sectors o activitats específics:**
  - Obres de construcció: Directiva 92/57/CEE del Consell, de 24 de juliol de 1992.
  - Indústries extractives: Directiva 92/91/CEE del Consell, de 3 de novembre de 1992 (per sondatges), i Directiva 92/104/CEE del Consell, de 3 de desembre de 1992 (a cel obert o subterrànies).

- Vaixells de pesca: Directiva 93/103/CEE del Consell, de 23 de novembre de 1992.
- **Reforç de la protecció d'alguns col·lectius de treballadors exposats a riscos específics:**
  - Treballadors amb una relació laboral de durada determinada o d'empreses de treball temporal. Directiva 91/383/CEE del Consell, de 25 de juny de 1991, per la qual es completen les mesures tendents a promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball d'aquests treballadors.
  - Treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància. Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball d'aquesta treballadora.
  - Joves en el treball. Directiva 94/33/CE del Consell, de 22 de juny de 1994, relativa a protegir-los.
- **Altres directives:**
  - Informació als treballadors: Directiva 91/533/CEE del Consell, de 14 d'octubre de 1991, relativa a l'obligació de l'empresari d'informar el treballador sobre les condicions aplicables al contracte de treball o a la relació laboral.
  - Seguretat general de productes<sup>1</sup> Directiva 92/59/CEE del Consell, de 29 de juny de 1992.

#### Distintiu CE

La Unió Europea ha prestat una atenció especial a la regulació de la seguretat del producte amb la finalitat que tots els productes que es comercialitzin als països de la Unió siguin segurs des del moment de la seva posada al mercat.

<sup>(1)</sup>Encara que la Directiva de seguretat en els productes té com a objectiu protegir els usuaris, en la mesura en què parlem de productes per a ús industrial, els treballadors, com a usuaris, han d'estar protegits enfront dels riscos que es puguin derivar d'utilitzar-los. La Directiva estableix un procediment perquè el fabricant —o qui comercialitzi el producte a la Unió— certifiqui el compliment dels requisits de seguretat i identifiqui el producte amb la marca CE. A més, per a poder circular i comercialitzar-se lliurement en tota la Unió Europea, s'obliga els fabricants a acompanyar els productes amb informació sobre seguretat.

## 2.5. L'actuació d'organismes europeus en matèria de SST

Les institucions europees han anat ampliant el seu camp d'actuació en matèria de SST, i la seva acció no es limita a la funció normativa.

### 2.5.1. Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball

L'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball (EU-OSHA), amb seu a Bilbao, es va crear pel Reglament 2602/94 del Consell, de 18 de juny de 1994. És una organització de creació de xarxes que col·labora a tots els nivells amb altres organitzacions nacionals, europees i mundials. El seu objectiu és proporcionar als organismes comunitaris, als estats membres i als mitjans

#### Pàgina web

<https://osha.europa.eu/es>

interessats, tota la informació tècnica, científica i econòmica útil en l'àmbit de l'SST. És a dir, s'ocupa que els llocs de treball europeus siguin més segurs, saludables i productius en benefici de les empreses, els empleats i les administracions, i de fomentar una cultura de la prevenció de riscos per a millorar les condicions de treball a Europa.

Cada cinc anys elabora un programa estratègic que prioritza les seves línies de treball. Per a donar suport a la posada en marxa de l'estratègia actual (2014-2020), des de fa tres anys l'Agència disposa de l'Observatori Europeu de Riscos, destinat a detectar els riscos nous i emergents en el treball i anticipar-s'hi, amb la finalitat de posar en marxa les mesures preventives amb la major rapidesa i eficàcia possibles.

### **2.5.2. Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball**

La Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball (Eurofound), amb seu a Dublín, es va crear en 1975 en virtut del Reglament (CEE) 1365/75, del Consell, de 26 de maig de 1975, per a contribuir a planificar i dissenyar millors condicions de vida i de treball a Europa.

És una organització tripartida de la Unió Europea la comesa de la qual és oferir coneixements per a contribuir a articular millors polítiques socials i en matèria d'ocupació i treball. A més, ha de proporcionar informació, assessorament i experiència sobre condicions de treball i treball sostenible, relacions laborals, transformacions en el mercat laboral, qualitat de vida i serveis públics als actors clau en el camp de la política social de la UE a partir d'informació comparativa, recerca i anàlisi. Per a això, avalua i analitza l'evolució de les condicions de vida i de treball, emet dictàmens i assessora els responsables i els principals actors de la política social europea.

### **2.5.3. Comitè Consultiu per a la Seguretat i la Salut en el Treball**

El Comitè Consultiu permanent es va crear per la Decisió 2003/218/CE, de 22 de juliol de 2003, i va substituir dos organismes anteriors:

- el Comitè Consultiu per a la Seguretat, la Higiene i la Protecció de la Salut en el Treball
- l'Òrgan Permanent de Seguretat i Salubritat a les Mines d'Hulla i Altres Indústries extractives

Té aquests objectius:

- Assistir la Comissió en la preparació, aplicació i avaluació de tota iniciativa relativa a la seguretat i la salut en el treball.

#### **Nota**

El Reglament 2602/94 va ser modificat pels reglaments 1643/95, 1654/2003 i 1112/2005.

#### **Pàgina web**

<http://www.eurofound.europa.eu>

#### **Nota**

El Reglament 1365/75 va ser modificat pels reglaments 196473/935, 1649/2003 i 1111/2005.

#### **Pàgina web**

<http://ec.europa.eu>

- Facilitar la cooperació entre les administracions nacionals i les organitzacions sindicals i patronals sobre les mesures comunitàries, a fi de promoure els intercanvis d'experiències i establir codis de bones pràctiques.

### 3. La protecció de la seguretat i salut en el treball en l'ordenament jurídic espanyol

#### 3.1. El marc constitucional

La regulació actual en matèria de prevenció de riscos laborals s'ha de situar en el marc de la Constitució espanyola de 1978. Sobre aquest tema, l'exposició de motius de l'LPRL assenyala que, per sobre de les diferents lleis i reglaments, la norma fonamental de l'ordenament jurídic espanyol, és a dir, la CE, constitueix la norma delimitadora del marc normatiu en matèria preventiva. I això sense perjudici que a continuació l'article 1 ometi referir-s'hi en esmentar la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

La CE ha permès obrir una nova etapa en la concepció de la seguretat i la salut laborals, amb una visió preventiva àmplia, encara que el seu articulat utilitza una concepció més tradicional i manté la referència a la seguretat i la higiene en el treball.

Des d'una perspectiva constitucional, la seguretat i la salut laborals transcendeixen l'àmbit operatiu contractual, que bàsicament obliga l'empresari i compromet l'Estat a desenvolupar les accions que siguin necessàries per aconseguir un adequat grau de protecció de la salut dels treballadors. Concretament, **l'article 40.2 CE imposa als poders públics l'obligació de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball**. Ara bé, aquest article 40.2 té caràcter programàtic, per la qual cosa requereix un desenvolupament normatiu per apreciar que n'és produïda la vulneració.

L'article 40.2 CE, com a principi rector de la política social i econòmica, és un principi informador de la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics. S'encomana als poders públics vetllar per la seguretat i la higiene en el treball i, en aquests termes, dur a terme un conjunt d'actuacions dirigides a promoure la millora de les condicions de treball i augmentar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors.

Per això, aquesta obligació s'ha de posar en relació amb altres preceptes de la norma constitucional que incideixen, de manera directa o indirecta, en matèria de prevenció de riscos laborals.

#### Lectura

L'exposició de motius de l'LPRL comença assenyalant:

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

Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors prevenint els riscos derivats del seu treball, i troba en la present Llei el pilar fonamental.»

#### Nota

L'LPRL, en desenvolupament de l'article 40.2 CE, imposa fortes obligacions preventives que limiten els drets i poders empresarials en honor de protegir la seguretat i la salut dels treballadors.

En primer lloc, trobem l'article 15 CE, que reconeix a tota persona el dret fonamental a la vida i a la integritat física i moral, i l'article 43.1 CE, que consagra el dret a la protecció de la salut. Tal com assenyala el Tribunal Constitucional, «la celebració d'un contracte de treball no implica de cap manera la privació per una de les parts, el treballador, dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà». És a dir, que els drets a la vida, a la integritat física i moral i a la salut que corresponen a les persones són exercitables directament per la persona treballadora. Tot i que la tutela de la salut reconeguda en aquests articles constitucionals té un valor programàtic i requereix un desenvolupament normatiu per a apreciar que n'és produïda la vulneració, «no cal la lesió de la integritat física o moral del treballador, sinó que n'hi ha prou que s'acrediti un risc rellevant que la lesió pugui arribar a produir-se». És així com l'article 15 CE empara de manera autònoma el dret fonamental a la integritat física i moral i com la tutela constitucional queda delimitada pel dany confirmat i el risc de causar-lo, sempre que aquest estigui justificat *ad casum*.

En segon lloc, l'article 43.2 CE atorga als poders polítics l'obligació d'organitzar i tutelar la salut pública, per mitjà de mesures preventives i de les prestacions i serveis necessaris, i l'article 45.1 CE reconeix el dret a gaudir d'un medi ambient adequat per al desenvolupament de la persona, i el deure de conservar-lo.

Finalment, el legislador ha considerat la complexitat que concorre en la tutela del dret a la vida, i especialment quan la persona entra en contacte amb una activitat productiva aliena, tenint en compte el principi de llibertat d'empresa reconegut en l'article 38 CE.

En definitiva, correspon als poders públics una funció de tutela i promoció de la seguretat i la salut en totes les esferes de la vida i, per tant, també en l'àmbit de les relacions laborals. El deure públic de vetllar per la seguretat i la salut en el treball compleix la funció interpretativa de l'ordenament, i els drets i obligacions de protecció i prevenció, que es deriven, per a l'empresari, de la legislació laboral, s'han d'interpretar a la llum del sistema constitucional.

### **3.2. Altres normes de l'ordenament jurídic en matèria de prevenció de riscos laborals**

En el nostre ordenament jurídic trobem una multiplicitat de normes generals de nivell i naturalesa diferents que tenen repercussions en l'àmbit preventiu. A continuació ens referim a les normes laborals que contenen prescripcions en matèria de seguretat i salut laborals, amb una breu referència a algunes normes extralaborals amb impacte en la prevenció.

#### **Sentències del TC**

Consulteu les sentències del Tribunal Constitucional (STC) següents:

- STC 88/1985, de 19 de juliol (recurs d'empara 788-1984).
- STC 62/2007, de 27 de març (recurs d'empara 1623-2002)
- STC 160/2007, de 2 juliol (recurs d'empara 7142-2004).

### **3.2.1. Normes de l'àmbit laboral i de Seguretat Social**

#### **Estatut dels treballadors**

Entre les diferents lleis laborals destaca, en primer lloc, l'Estatut dels treballadors (ET), que actualment queda recollit en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. La norma conté prescripcions preventives molt concretes i generals.

Des de la seva entrada en vigor en 1980, l'ET reconeix que el treballador té dret, en la prestació dels seus serveis, a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene. En aquest moment, la virtut de l'article 19.1 és el seu enquadrament estatutari en el capítol que regula el contingut del contracte. Amb això, la consagració del dret individual a la seguretat i higiene del treballador s'emmarca en la relació laboral com una obligació contractual.

A més, l'ET recull el dret dels treballadors a gaudir d'una política de seguretat i higiene adequada i a la seva integritat física —lletra d) de l'article 4.2—, i determina l'obligació dels treballadors d'observar, al seu lloc de treball, les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresari (art. 5 i 19.2).

Aquestes obligacions i deures han estat reflectits amb un significat i finalitat semblants en l'LPRL, si bé amb una terminologia diferent, atès que la seguretat i higiene es coneix en l'àmbit comunitari com a seguretat i salut en el treball.

#### **Llei general de Seguretat Social**

En segon lloc, trobem el Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, que conté la regulació del recàrrec de prestacions de la Seguretat Social per incompliment de les mesures de seguretat (art. 123) i estableix l'obligació de practicar reconeixements mèdics en relació amb les malalties professionals (art. 195 a 197).

#### **Llei sobre empreses de treball temporal**

La Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, efectua un repartiment d'obligacions (art. 12) i responsabilitats (art. 16) en matèria preventiva entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària, i prohibeix celebrar contractes de posada a disposició per a fer activitats i treballs especialment perillosos per a la seguretat i la salut del treballador (art. 8).

#### **Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social**

Finalment, en matèria de responsabilitat administrativa per incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, és essencial el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS).

Inicialment, les qüestions d'ordre sancionador administratiu es van incloure en l'LPRL, amb la qual cosa es va buidar de contingut la LISOS de 1988. Però en 2000 es va desfer el que s'havia caminat i es va incloure novament la normativa sancionadora preventiva en la norma refosa, derogant les previsions de l'LPRL. La LISOS articula, entre d'altres, les infraccions lleus, greus o molt greus de prevenció de riscos laborals (art. 11 a 13) i les corresponents sancions administratives (art. 40).

### 3.2.2. Normes no específicament laborals

Algunes normes que excedeixen l'àmbit laboral també preveuen previsions en matèria preventiva. És el cas de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, i la Llei 21/1992, de 16 de juliol, d'indústria.

En matèria **sanitària**, la promoció i millora de la salut laboral (art. 18.9) constitueix un dels objectius de l'Administració sanitària. La norma dedica el capítol IV del títol I a regular aquesta matèria, i en l'article 21 assenyala que l'actuació sanitària en matèria de salut laboral comprèn les actuacions següents:

- Promoure amb caràcter general la salut integral dels treballadors.
- Actuar en els aspectes sanitaris de la prevenció dels riscos professionals.
- Vigilar les condicions de treball i ambientals que puguin resultar nocives o insalubres durant els períodes d'embaràs i lactància de la dona treballadora, i adaptar la seva activitat laboral, si és necessari, a un treball compatible durant els períodes esmentats.
- Determinar i prevenir els factors de microclima laboral quan puguin ser causants d'efectes nocius per a la salut dels treballadors.
- Vigilar la salut dels treballadors per detectar precoçment i individualitzar els factors de risc i deterioració que puguin afectar la seva salut.
- Elaborar, juntament amb les autoritats laborals competents, un mapa de riscos laborals per a la salut dels treballadors.
- Promoure la informació, formació i participació dels treballadors i empresaris quant als plans, programes i actuacions sanitàries en el camp de la salut laboral.

Amb les normes de **Indústria**, es procura que l'activitat industrial no comporti una amenaça per a la seguretat i la salut de les persones, la integritat dels seus béns, i el seu entorn i el medi ambient, i, amb relació als treballadors, s'estableix la responsabilitat dels titulars de les activitats industrials amb vista a garantir que els establiments i productes que l'empresari incorpora al procés productiu compleixen els requisits de seguretat i sanitat.



## 4. El deure de garantir la seguretat i la salut en el treball: l'LPRL

En el nostre ordenament jurídic, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals és la norma fonamental en matèria de seguretat i salut laborals.

L'LPRL respon al deure públic establert en la CE i tracta de posar terme a la falta de visió unitària de la prevenció de riscos laborals al nostre país, actualitzar regulacions ja desfasades i regular situacions noves no previstes amb anterioritat, i adequar la legislació espanyola a la comunitària.

### Lectura bàsica:

#### Exposició de motius de l'LPRL: motiu 2n.

«Però no és solament del mandat constitucional i dels compromisos internacionals de l'Estat espanyol que es deriva l'exigència d'un nou enfocament normatiu. En l'ordre intern dimana també d'una doble necessitat: en primer lloc, posar terme a la falta d'una visió unitària en la política de prevenció de riscos laborals pròpia de la dispersió de la normativa vigent, fruit de l'acumulació en el temps de normes de rang i orientació molt diversos, moltes de les quals són anteriors a la mateixa Constitució espanyola; i, en segon lloc, actualitzar regulacions desfasades i regular situacions noves no previstes amb anterioritat. Aquestes necessitats, que sempre revesteixen importància, adquireixen especial transcendència quan es relacionen amb protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, l'evolució de les condicions de les quals demana l'actualització permanent de la normativa i la seva adaptació a les profundes transformacions experimentades.»

El legislador opta per incorporar un concepte ampli de seguretat i salut i estableix el marc legal a partir del qual les normes reglamentàries aniran regulant i completant aspectes concrets de la matèria. El primer article assenyala que la normativa sobre prevenció de riscos laborals està constituïda per la mateixa Llei, però també per les disposicions de desenvolupament i totes les normes legals o convencionals que estableixen prescripcions en la matèria. Aquesta previsió inicial obeeix a la voluntat de dotar la prevenció d'una normativa unificada, però alhora justifica l'enorme complexitat que avui caracteritza al marc regulador de la prevenció.

### Lectura bàsica:

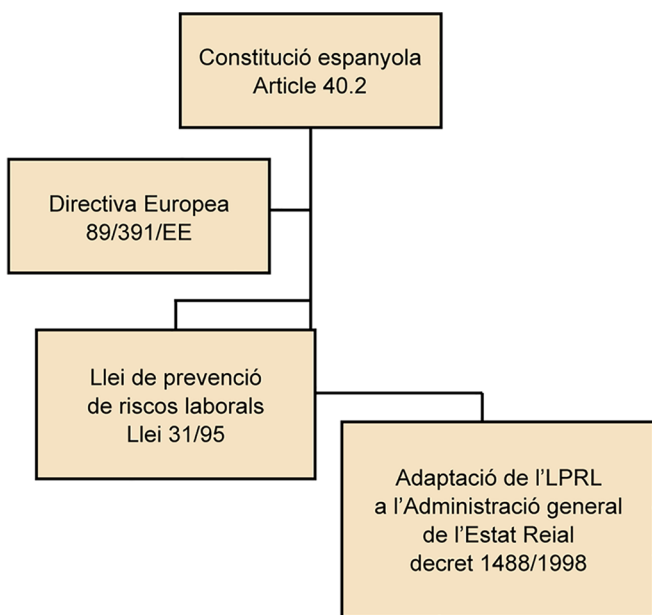
#### Normativa sobre prevenció de riscos laborals: article 1

«La normativa sobre prevenció de riscos laborals és constituïda per la present Llei, les seves disposicions de desenvolupament o complementàries i totes les altres normes, legals o convencionals, que continguin prescripcions relatives a adoptar mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit.»

#### 4.1. Contextualització de l'LPRL

L'aprovació de l'LPRL respon a una finalitat triple. En primer lloc, es busca **unificar i actualitzar la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals** tenint en compte el marc constitucional. En segon lloc, es tracta de **traslladar a l'ordenament jurídic intern diverses directives comunitàries**, concretament la Directiva 89/391/CEE, però també la Directiva 91/533/CEE, la Directiva 92/85/CEE i la Directiva 94/33/CE. I, finalment, es vol **dotar l'ordenament d'una regulació mínima que permeti el desenvolupament reglamentari posterior** i que serveixi de base en la negociació col·lectiva (art. 2 LPRL).

Figura 1. Contextualització de l'LPRL



En primer lloc, l'LPRL respon a la necessitat de desenvolupar en l'àmbit intern els preceptes constitucionals en matèria de seguretat i salut laboral i d'adequar les normes preventives preconstitucionals al marc constitucional, en particular l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball aprovada en 1971. En aquest sentit, el legislador del 1995 va optar per incorporar un concepte ampli de seguretat i salut i apostà per **un model d'integració de la prevenció, en relació amb el conjunt de les activitats de l'empresa, com a mecanisme per a assegurar una prevenció eficaç**.

A més, la voluntat del legislador d'abordar de manera global i coherent el conjunt de problemes derivats dels riscos relacionats amb el treball comporta que l'LPRL no sigui solament una legislació de caràcter laboral, sinó que **constitueixi també una norma bàsica en el règim estatutari dels funcionaris públics**. En 1998 s'aprova el Reial decret 1488/1998, de 10 de juliol, d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'Administració General de l'Estat.

En segon lloc, l'LPRL ha permès traslladar al dret intern espanyol la Directiva 89/391/CEE, la Directiva marc, i s'enriqueix a més amb el contingut de les prescripcions sobre seguretat i salut dels treballadors i medi ambient contingudes en el Conveni 155 de l'OIT.

La Directiva marc s'havia aprovat en 1989 i atorgava un termini de tres anys per a traslladar la norma comunitària a l'ordenament jurídic intern dels països membres. No obstant això, l'LPRL es va aprovar a Espanya en 1995, amb evident retard respecte al mandat comunitari i després de la denúncia de la Comissió Europea contra l'Estat espanyol pel seu incompliment en la matèria. En el seu contingut, l'LPRL reproduceix de manera fidel el contingut de la Directiva marc sobre aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, i, des de llavors, la normativa sobre prevenció aprovada a Espanya és conseqüència de les directives comunitàries.

L'LPRL determina el cos bàsic de garanties i responsabilitats necessari per a establir un nivell adequat de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç. Però l'objectiu de l'LPRL no és tant establir una regulació detallada de les condicions de seguretat i salut en el treball com els següents:

- 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
- Limitar la responsabilitat que es deriva de l'incompliment de l'acció preventiva.

En síntesi, la promulgació de l'LPRL constitueix un punt d'inflexió en l'evolució de la normativa espanyola en matèria preventiva i compleix l'exigència d'oferir un nou enfocament normatiu a l'SST. La seva aprovació va comportar un punt final a una etapa normativa marcada per una prevenció de riscos orientada a la reparació i basada en un sistema indemnitzador. Amb l'LPRL, es va iniciar una tendència legislativa fonamentalment preventiva en la matèria i harmonitzada en el si de la Unió Europea.

#### **4.2. L'objecte i l'estructura de l'LPRL**

**Lectura preliminar:**

## LPRL. Article 2

«1. La present Llei té per objecte promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a prevenir riscos derivats del treball.

A aquests efectes, aquesta llei estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a protegir la seguretat i la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva, en els termes assenyalats en la present disposició.

Per al compliment d'aquestes finalitats, l'LPRL regula les actuacions a desenvolupar per les administracions públiques, i pels empresaris, els treballadors i les seves respectives organitzacions representatives.

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

L'objecte de l'LPRL és promoure la seguretat i la salut dels treballadors aplicant mesures i desenvolupant les activitats necessàries per a prevenir riscos derivats del treball. Com a elements clau per a protegir la seguretat i la salut, el mateix precepte assenyalava els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals: l'**eliminació o disminució dels riscos** derivats del treball, la **informació**, la **consulta**, la **participació** equilibrada i la **formació** dels treballadors en matèria preventiva.

L'LPRL requereix a l'empresari l'adopció de totes les mesures necessàries per a protegir la seguretat i la salut dels treballadors, i el desenvolupament d'una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de millorar de manera continuada els nivells de protecció existents. La cultura preventiva s'ha de projectar 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.

És remarcable el fet que l'LPRL ha incorporat un element nou i important 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**. A pesar que aquesta participació encara no ha arribat als nivells desitjables, les figures creades amb aquest objectiu en l'LPRL constitueixen un canvi substancial respecte al vigilant de seguretat i els comitès de seguretat i higiene, regulats en l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball de 1971.

Per a donar compliment a aquests objectius, l'LPRL regula les actuacions que han de dur a terme en la matèria tant les administracions públiques com els empresaris i els treballadors, i les respectives organitzacions representatives.

- El capítol I determina l'objecte de la Llei i n'estén l'àmbit d'aplicació a tot tipus de treballadors per compte d'altri en els termes de l'article 3 LPRL. Així mateix, estableix una definició legal de conceptes bàsics com prevenció, risc laboral i condició de treball.

### Nota

L'LPRL consta de set capítols i d'un total de 54 articles.

- El capítol II regula les actuacions de les administracions públiques en matèria de prevenció de riscos laborals i estableix les funcions dels diferents organismes amb competències en aquest àmbit.
- El conjunt de drets i obligacions preventius derivats del dret bàsic dels treballadors relatius a la protecció de la seva salut i seguretat en el treball i els principis de l'acció preventiva són detallats en el capítol III de l'LPRL, especialment en els articles 14 a 22. L'article 21 estableix de manera més específica les actuacions que cal dur a terme en situacions d'emergència o en cas de risc greu i imminent. Per la seva banda, els articles 24 a 29 LPRL estableixen les mesures particulars que s'han d'adoptar en relació amb categories concretes de treballadors, com per exemple treballadors especialment sensibles a determinats riscos, treballadores embarassades o que han donat a llum recentment, joves menors i treballadors subjectes a relacions laborals de caràcter temporal.
- Els serveis de prevenció i els recursos preventius es regulen en el capítol IV.
- El capítol V es dedica a la consulta i a la participació dels treballadors en prevenció de riscos laborals i regula les figures dels delegats de prevenció i dels comitès de seguretat i salut.
- El capítol VI recull les obligacions dels fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips, productes i eines de treball.
- Finalment, el capítol VII, derogat parcialment per la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, recull les responsabilitats i sancions derivades dels incompliments en matèria de seguretat, al mateix temps que estableix el règim de compatibilitat entre els diferents tipus de responsabilitat.

### 4.3. Àmbit d'aplicació

L'LPRL és aplicable als àmbits següents:

- Relacions laborals regulades en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRET).
- Relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, amb les exclusions de l'apartat segon de l'article 3 de l'LPRL.
- Societats cooperatives en les quals hi hagi socis l'activitat dels quals consisteixi a prestar un treball personal, amb les peculiaritats derivades de la seva normativa específica.

#### Àmbit d'aplicació

Article 3 LPRL, apartats 1 i 3.

#### Àmbit objectiu de l'LPRL

Treballadors per compte d'altri i treballadors de caràcter administratiu o estatutari entre el personal civil al servei de les administracions públiques.

- Centres i establiments militars, als quals és aplicable el que disposa l'LPRL, amb les particularitats que en prevegi la normativa específica.
- Establiments penitenciaris, on s'han d'adaptar a l'LPRL les activitats les característiques de les quals justifiquin una regulació especial.

Aquest àmbit d'aplicació de l'LPRL s'ha de considerar sense perjudici del compliment de les obligacions específiques que s'estableixen per a fabricants, importadors i subministradors, i dels drets i les obligacions que es puguin derivar per als treballadors autònoms, d'acord amb la normativa preventiva aplicable en cada cas.

L'article 3.2 LPRL determina que la norma no és aplicable en relació amb les activitats les particularitats de les quals n'impedeixin l'aplicació en l'àmbit de les funcions públiques següents:

- policia, seguretat i duana
- serveis operatius de protecció civil i peritatge forense en els casos de risc greu, catàstrofe i calamitat pública
- Forces Armades i activitats militars de la Guàrdia Civil

També s'exclouen de l'LPRL les relacions laborals de caràcter especial del servei de la llar familiar, sense perjudici que el titular de la llar familiar estigui obligat a vetllar perquè el treball dels seus empleats es faci en les condicions de seguretat i higiene adequades.

**Nota**

Article 3.4 LPRL

#### **4.4. La Llei 54/2003, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals**

Des d'un primer moment, l'LPRL va buscar que l'activitat preventiva s'integrés en el conjunt d'activitats de l'empresa com a mecanisme per a assegurar una prevenció eficaç.

No obstant això, durant els primers anys de vigència de l'LPRL, l'expectativa d'implantar una nova cultura preventiva no es va constatar, i es va mantenir un compliment normatiu formal poc eficient, com en etapes anteriors. La integració promoguda per l'article 16 no es va dur a terme de manera pràctica i no es va establir una cultura interna de prevenció en les empreses, que van preferir delegar l'activitat en serveis de prevenció aliens.

L'article 16.2 LPRL original preveia que les actuacions preventives s'havien d'integrar en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els seus nivells jeràrquics. En compliment del deure prevenció, les empreses podien constituir un servei de prevenció o concertar aquest servei amb una entitat especialitza-

da aliena a l'empresa. El control de les activitats preventives desenvolupades amb recursos propis de l'empresa se sotmetia a un règim d'auditoria externa obligatori (art. 30.6 LPRL)

El règim d'auditories externes va quedar regulat pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener, d'aprovació del Reglament dels serveis de prevenció. Encara que el capítol V del Reglament va limitar en certs casos el caràcter obligatori de les avaluacions externes, la integració de l'activitat preventiva en les empreses no es va aconseguir de manera pràctica. El marc normatiu establert va fomentar de manera indirecta el desenvolupament d'un model preventiu basat a gestionar la prevenció. Les organitzacions van quedar més preocupades pel compliment merament formal de la normativa que pel seu compliment eficient.

Per tractar de combatre de manera activa la sinistralitat laboral i reforçar el valor d'integrar la prevenció de riscos en els sistemes de gestió de l'organització, 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 era fomentar una **autèntica cultura de la prevenció** dels riscos en el treball que:

- Assegurés el compliment efectiu i real de les obligacions preventives i proscriuís el compliment merament formal o documental d'aquestes obligacions.
- Millorés el control del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals adequant la norma sancionadora a la norma substantiva i reforçant la funció de vigilància i control, en el marc de les comissions territorials de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La integració de la prevenció de riscos ha quedat reforçada legislativament amb la Llei 54/2003. La reforma buscava remarcar la importància d'integrar la prevenció en el si de l'empresa fins al punt de convertir-se en la primera obligació empresarial. Es reforçava així la idea de seguretat integrada reconeixent que no hi havia prevenció sense la integració de l'acció de prevenció en l'empresa.

L'instrument que ha de permetre la integració en el sistema de gestió de l'empresa és la implantació i l'aplicació d'un **pla de prevenció**.

El Pla de prevenció ha de ser aprovat per la direcció de l'empresa, assumit per tota la seva estructura organitzativa i conegut per tots els treballadors. Ha d'incloure:

#### Nota

La Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la PRL, modifica fonamentalment l'LPRL de 1995 i la LISOS de 2000.

#### Article 16 LPRL i reforma L54/2003

El títol de l'article 16 LPRL, originàriament limitat a «Avaluació de riscos», inclou, després de la reforma, «Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva».

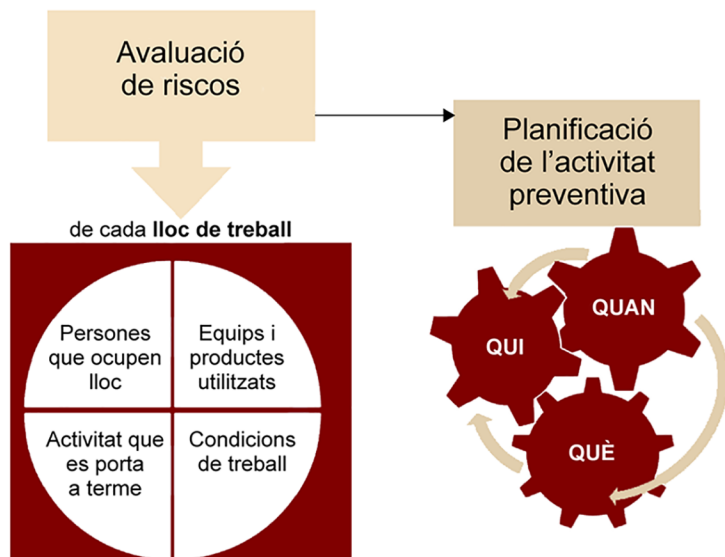
- La determinació i/o constitució de la **modalitat organitzativa preventiva**.
- Els nomenaments de **persones amb responsabilitats en matèria de prevenció** de riscos laborals (ha d'incloure la definició de funcions i recursos, i les necessitats de capacitació formativa).
- Les **pràctiques**, els **procediments** i els **processos**.
- Els **recursos** necessaris per a fer aquesta acció.
- L'articulació dels **mecanismes de participació i consulta**.

El Pla de prevenció s'ha d'implantar i aplicar de manera dinàmica. Per a això, l'empresari ha de desenvolupar una acció permanent de seguiment de l'activitat de prevenció —identificar els riscos, avaluar-los i controlar-los— amb la finalitat de perfeccionar de manera contínua la prevenció i els nivells de protecció existents. Per això, l'activitat preventiva ha de ser activa i s'ha de renovar contínuament tenint en compte l'evolució tècnica i la introducció de noves tecnologies.

Els instruments essencials per a gestionar i aplicar el Pla de prevenció de riscos són els següents:

- l'avaluació de riscos laborals
- la **planificació** de l'activitat preventiva

Figura 2. Instruments de gestió i aplicació del Pla de prevenció



En resum, l'activitat empresarial ha d'aspirar a assolir els objectius següents:

- Adoptar les mesures necessàries per a la seguretat i la salut dels treballadors (diligència).
- Integrar l'activitat preventiva en l'empresa (eficiència).
- Dur a terme una acció permanent de seguiment de la prevenció (eficàcia).



## 4.5. La configuració del deure general de prevenció de l'empresari

### Lectura bàsica:

#### 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 comporta l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protegir els treballadors davant els riscos laborals.

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

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, en els termes previstos en la present llei formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

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 aquest efecte l'empresari ha de fer, en el marc de les seves responsabilitats, la prevenció dels riscos laborals integrant l'activitat preventiva en l'empresa i adoptant totes les mesures necessàries per a protegir 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 constituint una organització i els mitjans necessaris en els termes establerts en el capítol IV d'aquesta llei.

L'empresari ha de desenvolupar 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 necessari per a adaptar 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 ha de complir les obligacions establertes en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

4. Les obligacions dels treballadors establertes en aquesta Llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per a desenvolupar activitats de prevenció han de complementar les accions de l'empresari, sense que l'eximeixin per això del compliment del seu deure en aquesta matèria i sense perjudici de les accions que pugui exercitar, 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.»

### 4.5.1. El deure empresarial de protecció

L'LPRL estableix una obligació general de protecció de l'empresari com a correlat del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de SST. Si l'apartat 1 de l'article 14 LPRL dona 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.

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 SST. Com a principi general, l'empresari té l'obligació de protegir eficaçment els seus treballadors davant els riscos que es derivin de la realització del seu treball, i ha de garantir que aquest es dugui a terme en condicions òptimes en matèria de seguretat i higiene.

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, s'ha de projectar en totes les àrees i, dins d'aquestes, en tots els nivells d'activitat. La seguretat es concep com quelcom inherent a la mateixa realització del treball i, per tant, n'és responsable tot aquell que intervé en l'ordenació del treball.

#### **b) Un deure de mitjans**

L'empresari ha de protegir eficaçment el treballador en el treball, i compleix la seva obligació genèrica quan posa tots els mitjans necessaris perquè els danys no es produeixin, encara que s'acabin produint. El conjunt de les obligacions específiques en les quals es concreta l'obligació general no és finalista, sinó que constitueix simplement el mitjà per a aconseguir la fi prevista. 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 la fi que persegueix és la seguretat i la salut laborals.

#### **c) Un deure dinàmic**

La prevenció és intrínseca al procés productiu i, amb aquest objectiu, és imprescindible planificar-la adequadament. 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 locals, instal·lacions, equips, productes, processos o altres circumstàncies del treball s'han de prendre 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.

En síntesi

**El deure de l'empresari de protegir els treballadors** davant dels riscos laborals constitueix una obligació general de seguretat. L'empresari és el principal obligat de la seguretat i la salut en el treball, ja que sobre ell recau el poder de prendre decisions sobre el lloc de treball i sobre les condicions en les quals s'exerceix la prestació laboral.

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 indispensable, que comporta que en cap cas el cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball no pot recaure sobre el treballador, ni individualment ni col·lectivament.

#### 4.5.2. Les obligacions específiques

Tal com hem indicat, el deure de seguretat té un contingut molt ampli i complex. Aquest fet es materialitza en tot un seguit d'obligacions empresarials que s'especifiquen en l'article 14.2 i en els articles 15 a 29 LPRL. D'aquesta manera, l'obligació general de protecció en matèria de seguretat i salut que contenen els articles 4 i 19 ET, i que reitera l'article 14 LPRL (apartats 1 i 3), es concreta en un conjunt d'obligacions específiques.

Entre les obligacions empresarials que estableix de manera concreta l'LPRL, cal remarcar les següents:

- **Planificar la prevenció** des del moment mateix del disseny del projecte empresarial.
- **Avaluar inicialment els riscos** inherents al treball i fer 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 d'aquestes, de designació del personal encarregat de posar-les en

#### La prevenció

La prevenció constitueix un dret del treballador.

La prevenció constitueix un dret necessari mínim indisponible que pot ser millorat mitjançant conveni col·lectiu.

marxa, de primers auxilis, de lluita contra incendis i d'evacuació dels treballadors.

- **Informar i formar** els treballadors amb l'objectiu de dotar-los de coneixement, i millorar-lo, tant respecte a l'abast real dels riscos derivats del treball com respecte a la manera 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 l'activitat concreta que es porta a terme.
- **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.
- **Consultar i permetre la participació** dels treballadors en relació amb les qüestions que afectin l'SST.
- **Documentar les actuacions** preventives i tenir-les a disposició de l'autoritat laboral.
- Analitzar les actuacions que s'han de desenvolupar en **situacions d'emergència** o en cas de risc greu i imminent, tenint en compte la dimensió i activitat de l'empresa.

Per tant, 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 protegir la seva seguretat i salut. Però el dret de protecció del treballador exigeix una actuació en l'empresa, que desborda el mer compliment formal d'un conjunt predeterminat de deures i obligacions més o menys ampli. L'empresari resulta obligat a integrar la prevenció en el seu sistema de gestió empresarial implicant tots els nivells de l'organització i establint una política preventiva concreta per a la seva empresa. Així mateix, li correspon organitzar els recursos per a desenvolupar les activitats preventives mitjançant alguna de les modalitats previstes legalment.

A més, i atès que la finalitat última és prevenir 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 a complir les obligacions establertes en matèria de seguretat i salut.

#### **4.5.3. El dret del treballador a una protecció eficaç**

Per a la PRL, protegir el treballador davant els riscos laborals exigeix una actuació activa més enllà de la correcció *a posteriori* de situacions de risc manifestades en l'empresa. La prevenció de riscos en el treball ha d'aconseguir la

seguretat del treballador davant els accidents i ha de vetllar per la seva salut evitant les malalties professionals. A més, la protecció ha de tenir eficàcia demostrable, la qual cosa implica que la prevenció s'ha de dur a terme de manera que s'adapti a les peculiaritats del centre de treball, a les característiques de les persones que hi fan la prestació i a l'activitat concreta de cadascuna d'aquestes persones.

L'LPRL determina que formen part del mateix contingut del dret dels treballadors a la protecció eficaç els drets d'informació, consulta i participació, de formació en matèria preventiva, de paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i de vigilància del seu estat de salut. El dret d'informació i el dret de consulta estan molt relacionats, ja que tots dos se centren a facilitar la participació dels treballadors. Concretament, el capítol V de l'LPRL, articles 33 a 40, és dedicat a regular de manera detallada els drets de consulta i participació dels treballadors en relació amb les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball.

Finalment, l'article 41 LPRL (capítol VI), regula, enllaçant amb la normativa comunitària dictada pensant en els treballadors, les obligacions bàsiques que afecten els fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips, productes i eines de treball per a assegurar la comercialització exclusiva en el mercat interior de productes i equips que ofereixin els màxims nivells de seguretat per als usuaris.

#### **4.6. Els principis de l'acció preventiva**

Per a complir efectivament el deure general previst en l'article 14, l'LPRL estableix una sèrie de principis generals que orienten l'acció preventiva en l'àmbit empresarial.

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. És a dir, els principis completen l'obligació general de seguretat i salut en el treball i constitueixen la pauta de conducta empresarial en la matèria.

L'article 15 LPRL distingeix entre els principis generals, recollits en l'apartat 1, i els principis singulars, que es regulen en els apartats següents.

#### **Lectura bàsica:**

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

«1. L'empresari ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció previst en l'article anterior, conformement als principis generals següents:

- a) Evitar els riscos.

- b) Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos a l'origen.
- d) Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la concepció dels llocs de treball i a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb vista, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f) Substituir allò perillós per allò que comporti poc o cap perill.
- g) 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.
- h) Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- i) Donar les degudes instruccions als treballadors.

2. L'empresari ha de prendre en consideració 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 solament els treballadors que hagin rebut informació suficient i 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 pugui tenir o cometre el treballador. Per a adoptar-les, s'han de tenir en compte els riscos addicionals que puguin implicar determinades mesures preventives, les quals podran adoptar-se solament quan la magnitud d'aquests riscos sigui substancialment inferior a la dels que es pretén controlar i no hi hagi alternatives més segures.

5. Poden concertar operacions d'assegurança que tinguin com a fi 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 a prestar el seu treball personal.»

Encara que a partir de la lectura anterior el contingut de l'article 15.1 LPRL pugui semblar una obvietat, l'empresari ha de complir de manera general 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 la plena efectivitat evitant el risc tant com sigui possible. L'empresari ha d'indagar 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 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 sense riscos malgrat tota la diligència empresarial per a evitar-los, 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 pogut evitar, s'han de combatre. No es tracta tant de combatre 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 dels perills que poden aparèixer a l'empresa i que traslladi aquest coneixement al treballador. L'efectivitat de les mesures preventives depèn en gran manera 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 s'han d'ajustar a una sèrie de paràmetres canviants, tant objectius com subjectius. En aquesta línia, l'actuació empresarial s'ha d'adequar als principis següents:

- **Substituir allò perillós** per quelcom que comporti poc perill o cap. Aquest principi requereix 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 el qual es mou el treballador per a tractar de minimitzar-los, i solament 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 la protecció col·lectiva.

#### **Anteposar la protecció col·lectiva a la individual**

Si hi ha risc d'exposició a soroll, els principis preventius indiquen que és prioritari mesurar el nivell d'exposició abans que lliurar equips individuals de protecció.

- **Adaptar el treball a la persona** i reduir 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 el treball monòton i repetitiu.
- **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 a això, ha de calcular si les mesures preventives generen riscos addicionals i s'ha d'assegurar que la magnitud d'aquests nous riscos sigui substancialment inferior a la dels riscos que vol controlar.

En definitiva, es tracta de planificar i ajustar la prevenció buscant un conjunt coherent que 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 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 de consideració marca l'activitat de control i seguiment que l'empresari ha d'acabar exercint sobre les obligacions i els deures laborals del treballador.
- **Limitar l'accés a les zones de risc greu i específic.** L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè solament 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 dels treballadors de l'empresa.
- **Preveure els actes de distracció o les 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 els quals l'exposició al risc derivi 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 ha de tenir-la en compte amb la finalitat d'extremar les mesures de prevenció.



## 5. L'avaluació de riscos i la planificació preventiva

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.

### Lectura bàsica:

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

«1. La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics, implantant i aplicant el pla de prevenció de riscos laborals al qual 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 fer l'acció de prevenció de riscos a l'empresa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

2. Els instruments essencials per a gestionar i aplicar el pla de prevenció de riscos, que poden ser duts 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:

a) L'empresari ha de fer una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i 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. Igual avaluació s'ha de fer que s'escullin els equips de treball, les substàncies o preparats químics i el condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial ha de tenir en compte aquelles altres actuacions que hagin de desenvolupar-se de conformitat amb el que es disposa en 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 revisar, si és necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Quan el resultat de l'avaluació ho fa 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.

b) Si els resultats de l'avaluació prevista en el paràgraf a) posen de manifest situacions de risc, l'empresari ha de fer les activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar aquests riscos. Aquestes activitats han de ser objecte de planificació per l'empresari, incloent 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 executar-la.

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

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

2 bis. Les empreses, en atenció al nombre de treballadors i a la naturalesa i perillositat de les activitats efectuades, poden fer 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 comporti reduir el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i en els termes que es determinin reglamentàriament.

3. Quan es produeix un dany per a la salut dels treballadors o quan, en ocasió de la vigilància de la salut prevista en l'article 22, apareixen indicis que les mesures de prevenció

resulten insuficients, l'empresari ha de dur a terme una recerca sobre això a fi de detectar les causes d'aquests fets.»

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.

L'avaluació permet a l'empresari conèixer i mesurar els riscos de la seva empresa i establir tots els mitjans necessaris perquè siguin mínims i perquè el treballador continuï protegit adequadament en el desenvolupament del seu treball. És a dir, l'avaluació:

- És un procés dirigit a estimar la magnitud dels riscos que no s'han pogut evitar.
- Ha de permetre prendre decisions apropiades en relació amb l'adopció de mesures preventives.

L'empresari ha de fer una **avaluació inicial** dels riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors dels diferents llocs de treball. 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 funciona, abans d'incorporar un treballador a un lloc de treball. Aquesta avaluació s'ha d'**actualitzar** quan canvien les condicions de treball i **revisar** quan es produeixen danys per a la salut del treballador d'un lloc de treball.

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 agents específics**: agents biològics, agents cancerígens, exposició al soroll, risc per amiant i risc per plom.

L'avaluació de riscos ha d'incloure tots i cadascun dels llocs de treball de l'empresa i els seus riscos tenint en compte les condicions de treball existents o previstes. Concretament:

- La naturalesa de l'activitat.
- Les característiques singulars dels treballadors que hagin d'exercir les tasques i la possibilitat que siguin especialment sensibles a certs riscos.
- Les característiques dels locals, les instal·lacions, els equips, els productes i altres estris presents al centre de treball.
- Les condicions de treball.

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, inclou els aspectes següents:

#### Normativa específica de referència

- Reial decret 664/1997, de 12 de maig (sobre exposició a agents biològics).
- Reial decret 665/1997, de 12 de maig (sobre exposició a agents cancerígens).
- Reial decret 286/2006, de 10 de març (sobre exposició al soroll).
- Reial decret 396/2006, de 31 de març (sobre el risc d'exposició a l'amiant).
- Reial decret 374/2001, de 6 d'abril (sobre els riscos relacionats amb els agents químics).

#### Article 17 LPRL

L'empresari té l'obligació de proporcionar equips de treball adequats per a garantir la seguretat i salut en el treball.

- La naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball, i les intensitats, concentracions o nivells de presència corresponents.
- Els procediments emprats per a utilitzar els 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 influeixen en la magnitud dels riscos als quals és exposat el treballador.

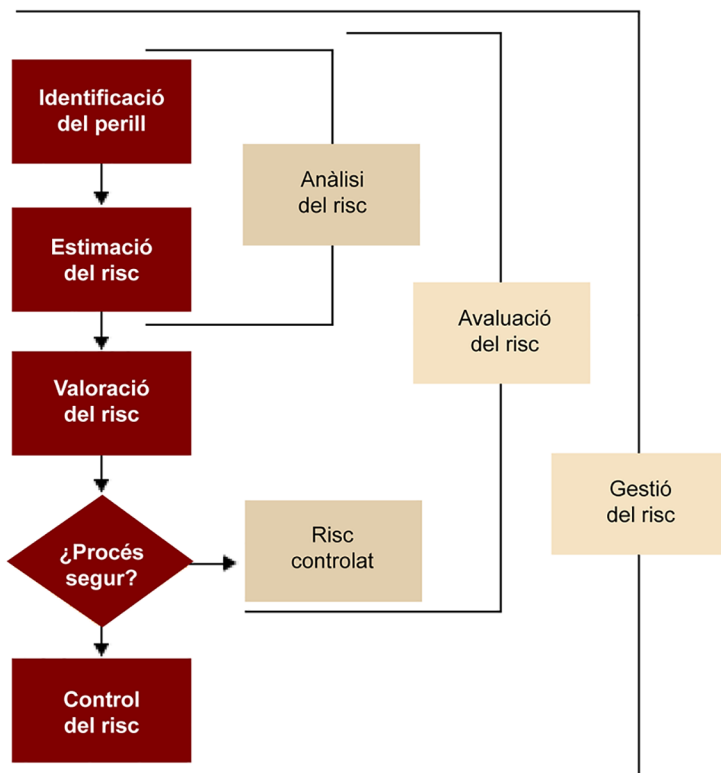
El reglament dels serveis de prevenció estableix tot un seguit de regles respecte al contingut d'aquesta obligació.

#### Desenvolupament reglamentari

La secció 1a. del capítol II RSP (art. 3 a 7) concreta l'obligació 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. Concretament, la modalitat d'avaluació general requereix seguir les fases següents:

Figura 3. Procés d'avaluació de riscos laborals. Etapes assenyalades per l'INSHT



### 1) Classificar les activitats del treball

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

## 2) Analitzar els riscos

L'anàlisi té com a objectiu identificar els perills que hi pugui haver en cada lloc de treball, estimar el risc i determinar la severitat del dany i la probabilitat que es produeixi.

Aquesta anàlisi ha de tenir en compte totes les situacions, personals i de context, en les quals 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, cas que coneixem com a teletreball.

## 3) Valorar riscos

La valoració permet mesurar si els riscos detectats són tolerables o no, i si cal millorar els controls actuals o implantar-ne de nous. Hi ha dos 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 la probabilitat que es presenti el risc i la severitat del dany que podria produir, els riscos es poden classificar tal com mostra el gràfic següent.

Figura 4. Clasificación de riesgos (probabilidad/severidad)

Probabilitat	Severitat		
	Lleu	Greu	Molt greu
Baixa	Risc trivial	Risc tolerable	Risc moderat
Mitjana	Risc tolerable	Risc moderat	Risc important
Alta	Risc moderat	Risc important	Risc intolerable

## 4) Preparar un pla de control de riscos

Després de fer l'avaluació, l'empresari és obligat a dur a terme 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 dels treballadors o d'informació, o es pot fer un control periòdic de les condicions, l'organització, els mètodes i la salut dels treballadors.

Si els resultats de l'avaluació posen de manifest situacions de risc, l'empresari ha de:

- Establir un **ordre de prioritats** en funció de la magnitud del risc i del nombre de treballadors que hi són exposats.
- Adoptar o fer les **activitats necessàries per a eliminar o reduir** i controlar aquests riscos.

La planificació de l'activitat preventiva ha de tenir en compte l'existència de disposicions legals relatives a riscos específics i els principis de l'acció preventiva.

Sobre aquest tema, quan la utilització d'un **equip de treball**<sup>2</sup> pot presentar un risc específic, l'empresari ha d'encarregar-ne la utilització o maneig a treballadors prou capacitats per a això. Així mateix, la reparació, transformació, manteniment o conservació d'aquests equips correspon a treballadors capacitats específicament per a això.

<sup>(2)</sup>Són equips de treball qualsevol màquina, aparell o instrument, o instal·lació utilitzada en el treball. L'empresari ha d'utilitzar únicament equips de treball que compleixin els requisits establerts en les disposicions legals i reglamentàries (especialment, RD 1215/1997).

A més, l'empresari ha de proporcionar **equips de protecció individual** adequats per a complir les funcions de cada treballador i vetllar pel seu ús efectiu. Els mitjans de protecció individual es defineixen com qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat pel treballador perquè el protegeixi d'un o diversos riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o salut, i qualsevol complement o accessori destinat a aquesta finalitat. Correspon a l'empresa ordenar-ne la utilització quan els riscos no es puguin evitar o no es puguin limitar suficientment per mitjans de protecció col·lectiva.

#### Article 17 LPRL

L'empresari té l'obligació de proporcionar equips de protecció per a garantir la seguretat i salut en el treball, ordenar-ne la utilització i vetllar pel seu ús efectiu.

Les activitats preventives han de ser objecte de planificació, la qual ha d'incloure, per a cada activitat:

- Els terminis per a dur-la a terme.
- Els responsables que la duran a terme.
- Els recursos humans i materials necessaris per a executar-la.
- Els mecanismes per a assegurar-ne l'execució efectiva.

En aquest sentit, l'activitat preventiva s'ha de planificar per a un període determinat establint les fases i prioritats del seu desenvolupament i també del seu seguiment i control periòdic. L'empresari ha de revisar el pla d'actuació abans d'implantar-lo. Si l'activitat preventiva té lloc durant 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 adequats per a aconseguir els objectius proposats.

El deure de seguretat empresarial implica sintèticament identificar, controlar i reduir els riscos relacionats amb el treball. Però per a una gestió adequada de la seguretat, s'ha de tenir en compte, a més del riscs laborals, la dinàmica interna de l'organització. Per tant, les mesures d'emergència (art. 20 LPRL), la

vigilància de la salut (art. 22 LPRL) i la informació i formació dels treballadors (art. 18 i 19 LPRL) han de ser objecte d'integració en la planificació de l'activitat preventiva.

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 les quals aquest es porta a terme.

## 6. El deure d'informar els treballadors

### Lectura preliminar:

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

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

- a) Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball que afecten tant l'empresa en el seu conjunt com cada tipus de lloc de treball o funció.
- b) Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior.
- c) Les mesures adoptades de conformitat amb el que es disposa en l'article 20 de la present llei.

A les empreses que disposin de representants dels treballadors, la informació a què es refereix el present apartat l'ha de facilitar l'empresari als treballadors mitjançant 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.»

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.

En general, 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.
- La informació específica, a cada treballador considerat singularment, sobre els riscos que afectin el seu lloc o funció i sobre les mesures corresponents de protecció i prevenció.

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

Es tracta d'una obligació àmplia referent a totes les mesures adequades 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:

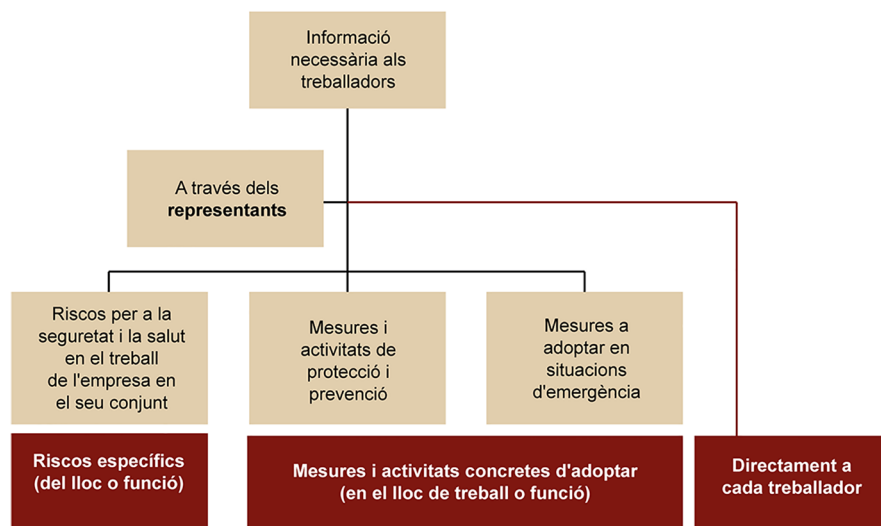
- Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant els que afectin l'empresa en conjunt com els que afectin cada lloc de treball o funció.
- Les mesures i les activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos que s'hagin detectat.
- Les mesures que s'han d'adoptar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

#### Articles LISOS

Art.12.11: és infracció greu l'incompliment empresarial del dret d'informació.

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

Figura 5. Els deure d'informació als treballadors



El contingut d'aquesta obligació no s'esgota amb el que disposa l'article 18 i s'ha de completar amb l'obligació d'informació que s'estableix al llarg de l'LPRL en relació amb altres deures empresarials. Així, per exemple, l'empresari és obligat a informar els treballadors afectats per un risc greu i imminent (art. 21 LPRL). Així mateix, conforme a l'article 36.2 lletra c) LPRL, l'empresari ha d'informar els representants dels danys produïts en la salut dels treballadors una vegada en tingui coneixement.

A més, el deure informar els treballadors s'especifica, fins i tot amb més amplitud i concreció, en nombroses normes reglamentàries de desenvolupament específic o sectorial de l'LPRL que, al seu torn, traslladen en general una normativa comunitària.



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

En tot cas, el dret a informar el treballador és un dels instruments jurídics bàsics que contribueixen a la garantia de l'SST. Per això, aquest dret actua en clara connexió amb el deure de formació i amb l'obligació de consulta i de permetre la participació dels treballadors de l'empresa en qüestions relacionades amb la prevenció. Precisament, és mitjançant la informació que es pot fer possible la participació i consulta dels treballadors en les decisions empresarials sobre la matèria.

## 7. La formació dels treballadors en matèria preventiva

El deure d'informar el treballador ha d'anar acompanyat d'un deure de formació que permeti que cooperi amb l'empresari en el compliment de les obligacions preventives i vetlli per la seva pròpia SST i per la d'aquelles persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional.

Sobre aquest tema, 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 aquest aspecte, l'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**.

### 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 sigui la modalitat o 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 ha d'estar centrada 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 és necessari.

2. La formació a què es refereix l'apartat anterior s'ha d'impartir, sempre que sigui possible, durant la jornada de treball o, si no pot ser, en altres hores però descomptant d'aquesta jornada el temps invertit en la formació. La formació la pot impartir l'empresa per mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens, i el seu cost no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors.»

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

D'acord amb l'article esmentat, els requisits legals de la formació en matèria preventiva per a complir completament i adequadament l'obligació legal són els següents:

- **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, els mitjans per a evitar-los i la millor manera d'actuar davant la seva manifestació.
- **Individualitzada.** L'acció formativa s'ha de dirigir a cadascun dels treballadors que integren la plantilla. S'ha d'adaptar a les condicions concretes del lloc de treball i de la tasca a desenvolupar pel treballador, considerat

#### Nota

Hi ha molta jurisprudència sobre requisits de la formació preventiva.

individualment, i no es pot aconseguir amb un curs genèric en la matèria per a tots els treballadors.

- **Adequada.** Perquè la formació sigui adequada, és necessari que tingui en compte, a més, les característiques del lloc de treball i les del treballador. És a dir, cal que no solament sigui individualitzada per a cada lloc de treball o tasca a desenvolupar, sinó que també consideri les característiques del treballador, com per exemple la formació, la qualificació i, fins i tot, les característiques personals, les capacitats intel·lectuals i les capacitats físiques.
- **Teòrica i pràctica.** La formació s'ha de dissenyar prèviament en funció dels riscos als quals s'haurà d'enfrontar el treballador, incloent els coneixements teòrics i pràctics necessaris per a evitar-los o afrontar-los.
- **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.

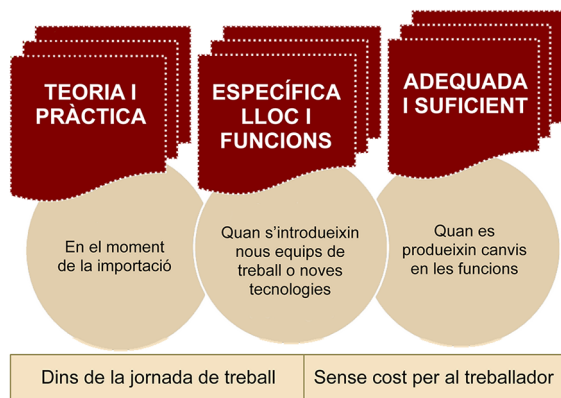
L'article 28.2 LPRL defineix les notes de suficiència i adequació quan assenyala que l'acció formativa s'ha de relacionar amb les característiques del lloc que s'ha de cobrir, tenint en compte la qualificació professional del treballador, l'experiència professional i els riscos als quals hagi d'estar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

La formació es pot dur a terme de manera presencial o a distància, a pesar que els tribunals han valorat sovint 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.

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

La formació ha de tenir lloc en el moment de la contractació perquè el treballador disposi dels mitjans adequats per a fer front als eventuais riscos del lloc de treball des de l'inici de la prestació de serveis i conforme a l'avaluació de riscos de l'empresa en aquesta matèria. 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-li nous riscos. 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 exerceixi el treballador o quan s'introdueixin noves tecnologies o canviïn els equips de treball.

Figura 6. La formació dels treballadors en matèria preventiva



### Integrar la formació per a integrar la prevenció

És desitjable que la formació sigui habitual en les empreses i que el coneixement del treballador en matèria de prevenció dels riscos de l'activitat sigui considerat una habilitat més, imprescindible per a dur a terme amb èxit les seves tasques i funcions laborals.

L'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 invertit. Es pot entendre que aquesta obligació —impartir la formació en el si de la jornada laboral o 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, a pesar que en l'actualitat encara hi és bastant absent.

Finalment, 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 de la mateixa norma adverteix que el cost de la formació no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors.

## 8. L'obligació de consulta i de permís de participació dels treballadors

Els drets a la consulta i a la participació dels treballadors s'enuncien en l'article 18.2 LPRL. No obstant això, tots dos es desenvolupen de manera separada del dret d'informació en altres articles. Concretament, el capítol V de l'LPRL és dedicat a regular el dret de consulta (art. 33) i el de participació (art. 34) dels treballadors en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball.

El dret a la consulta i el dret a la informació estan molt relacionats entre ells 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 prengui decisions, té una incidència reforçada en la participació. Per contra, el dret d'informació es pot manifestar amb posterioritat a la presa de decisions empresarials, a pesar que no ha de ser així necessàriament.

### Lectura preliminar:

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

«2. L'empresari ha de consultar els treballadors, i permetre la seva participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, de conformitat amb el que es disposa en el capítol V de la present llei.

Els treballadors tenen dret a efectuar propostes, a l'empresari i als òrgans de participació i representació previstos en el capítol V d'aquesta llei, dirigides a millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa.»

#### Article 33. Consulta dels treballadors

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

- a) La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, relacionades amb les conseqüències que 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 el treball.
- b) L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- c) La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.
- d) Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la present llei.
- e) El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
- f) Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

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

### Article 34. Drets de participació i representació

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

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

La consulta té un caràcter preceptiu i es dirigeix als treballadors de l'empresa per mitjà 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 l'SST. 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 com a infracció greu.

Per la seva banda, l'article 34 recull el dret dels treballadors a participar a l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals. La participació es reconeix com un dret individual, però l'LPRL s'inclina pel seu exercici col·lectiu. És a dir, la participació es duu a terme indirectament per un doble canal de representació i, si no es disposa de representants, la duen a terme els treballadors directament.

D'aquesta manera:

- A les empreses de sis treballadors o més s'exigeix que la participació es canalitzi per mitjà dels representants:
  - Específics en matèria preventiva: delegats de prevenció i comitè de SST.
  - No específics en la matèria: delegats de personal, comitès d'empresa, delegats sindicals.
- Als centres de menys de sis treballadors la participació la duen a terme els treballadors en la majoria dels casos.

## 9. La vigilància de la salut

### 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 es pot dur a terme solament quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari solament s'han d'exceptuar, amb previ informe 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 aquest treballador, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o quan estigui establert així en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'ha d'optar per fer aquells reconeixements o proves que causin les menors 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 han de ser comunicats als treballadors afectats.

4. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no poden ser usats 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, i no es pot facilitar 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 es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador per a acomplir el treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

5. En els supòsits en què la naturalesa dels riscos inherents al treball ho fa necessari, el dret dels treballadors a la vigilància periòdica del seu estat de salut ha de ser perllongat més enllà de la finalització de la relació laboral, en els termes que es determinin reglamentàriament.

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

L'empresari és deutor de la seguretat en el treball i ha de garantir la vigilància de la salut dels seus treballadors. De conformitat amb l'article 14.2 LPRL, 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. 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 ha de dur a terme personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditades.

#### Desenvolupament reglamentari

Article 37.3 RSP.

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

Aquesta vigilància de la salut s'ha de dur a terme:

- Al moment inicial, després de la incorporació del treballador al treball o abans si es tracta d'un lloc de treball amb el risc de malalties professionals.
- De manera periòdica, a pesar que la norma no estableix una periodicitat concreta. Aquesta periodicitat s'ha fixat sovint 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 perllongada per motius de salut.

Les notes característiques que configuren l'obligació de vigilància de la salut són les següents:

- **Confidencialitat.** Cap empresari no pot tenir coneixement del contingut concret de les proves mèdiques o del seu resultat sense el consentiment exprés i feaent del treballador. La informació mèdica derivada de la vigilància de la salut de cada treballador ha d'estar disponible per al mateix treballador, 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 han 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.
- **Contingut.** La llei no especifica ni defineix les mesures o els instruments de vigilància de la salut, però sí estableix una preferència per les que causin les mínimes molèsties al treballador, i encomana a l'Administració sanitària l'establiment de les pautes i els 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 el contingut de la vigilància de la salut específica.
- **Gratuitat.** El cost econòmic de qualsevol mesura relativa a l'SST en el treball i, per tant, el derivat de la vigilància de la salut no han de recaure

#### Nota

L'article 28.3 LPRL preveu l'obligació de vigilància periòdica de salut en relació amb els treballadors amb contracte temporal i amb els llocs de treball a la disposició d'empreses de treball temporal.



sobre el treballador (art. 14.5 LPRL). En conseqüència, els reconeixements mèdics s'han de fer dins de la jornada laboral i, si no pot ser, correspon aplicar el descompte horari del temps que s'hagi invertit.

- **Documentació.** Els resultats dels controls de l'estat de salut dels treballadors i les conclusions d'aquests han de ser documentats (art. 23.1 LPRL).
- **Durada.** La vigilància de la salut s'ha de perllongar més enllà de la finalització de la relació laboral en els casos en què els efectes sobre els treballadors ho aconsellin així.
- **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.

L'LPRL assenyala tres tipus d'excepcions en el caràcter voluntari dels reconeixements mèdics. En aquests casos es requereix un informe previ, de caràcter no vinculant, dels representants dels treballadors. Malgrat aquesta garantia, l'empresari pot decidir si duu a terme els reconeixements mèdics sense necessitat de consentiment dels treballadors quan es presenta alguna de les circumstàncies següents:

- Quan els reconeixements són indispensables per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors.
- Quan l'estat de salut del treballador pot 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 LPRL.
- Quan hi ha una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial. Hi ha diverses disposicions legals en les quals 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 fer reconeixements previs i periòdics als treballadors que ocupin un lloc de treball en el qual hi hagi un risc de malaltia professional. D'altra banda, 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.

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

### **10.1. Adoptar mesures d'emergència**

L'article 20 LPRL obliga l'empresari a elaborar un pla d'emergència per a preveure les possibles situacions d'emergència i les mesures que s'han d'adoptar en cas que es donin les circumstàncies previstes (primers auxilis, avaluació, lluita contra incendis).

#### **Article 20. Mesures d'emergència**

«L'empresari 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 tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, i la possible presència de persones alienes a l'empresa, designant per a això el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant-ne periòdicament el correcte funcionament si s'escau. Aquest personal haurà de tenir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies assenyalades abans.

Per a aplicar 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 quedi garantida la rapidesa i eficàcia d'aquestes mesures.»

El pla d'emergències s'ha de revisar periòdicament i s'han de fer comprovacions del seu funcionament, de manera prèvia a la producció del sinistre. La definició d'un pla d'emergència requereix fixar sistemes de coordinació amb serveis d'emergència externs de l'empresa (urgències, salvament, bombers, policia...).

### **10.2. Adoptar mesures en cas de risc greu i imminent**

L'article 21 LPRL estableix, d'acord amb l'article 8 de la Directiva marc (ap. 3, 4 i 5) 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.

Quan els treballadors estan o poden estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresari és obligat a informar els treballadors i adoptar les mesures necessàries per a evacuar el lloc si és necessari.

#### **Lectura preliminar:**

#### **Article 21. Risc greu i imminent**

«1. Quan els treballadors estan o poden estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresari és obligat a:

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

Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, els treballadors puguin interrompre l'activitat i abandonar immediatament el lloc de treball si és necessari. En aquest supòsit no es pot exigir als treballadors que reprenguin l'activitat mentre persisteixi el perill, amb l'excepció justificada degudament per raons de seguretat i determinada reglamentàriament.

Disposar les mesures necessàries perquè el treballador que no pugui posar-se 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 tercers a l'empresa, estigui en condicions d'adoptar aquestes mesures per a evitar les conseqüències d'aquest perill tenint en compte els seus coneixements i els dels mitjans tècnics posats a la seva disposició.

2. D'acord amb el que es preveu en l'apartat 1 de l'article 14 de la present 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 adopta o no permet l'adopció de 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, paralitzar l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. Aquest acord ha de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada en el termini de vint-i-quatre hores.

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

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

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

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 de qualificació com a tal. Per a valorar l'existència de mala fe o de negligència greu, s'ha de tenir en compte si a partir dels fets es pot deduir raonablement l'existència d'un risc greu i imminent en el moment de prendre la decisió.

Davant una situació de risc greu i imminent, l'empresari ha d'adoptar les mesures següents:

- Adoptar les disposicions oportunes i donar les instruccions necessàries amb la intenció que els treballadors interrompin l'activitat i, si és necessari, abandonin immediatament el lloc de treball.

- Informar al més aviat possible tots els treballadors afectats de l'existència d'aquest risc i de les mesures adoptades o que calgui adoptar per a protegir-lo.
- Disposar de tot allò necessari perquè el treballador que no es pugui posar en contacte amb el seu superior jeràrquic estigui en condicions d'adoptar les mesures oportunes 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. El treballador té dret a interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball. Així mateix, els delegats de prevenció poden proposar a l'òrgan de representació legal adoptar l'acord de paraització d'activitats (art. 36.2.g LPRL).

Aquest acord serà ha de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual ha d'anul·lar o ratificar la paraització acordada en el termini de vint-i-quatre hores.

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

### 10.2.1. La paraització d'activitats o la interrupció del treball

La decisió de paraitzar activitats o d'interrompre el treball s'ha de basar en el context o circumstància en què s'adopta tenint en compte factors diversos, com per exemple el subjecte que pren decisions i el seu nivell de coneixements, la posició que ocupa a l'empresa, la informació de què disposa, etc. Els treballadors i els seus representants no poden patir cap perjudici com a conseqüència d'adoptar les mesures indicades, tret que hagin obrat de mala fe o hagin comès alguna negligència greu.

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

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

#### Nota

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

#### Nota

Art. 21.3 LGSS.

Paral·lelament, l'inspector de Treball i Seguretat Social ha d'ordenar la paralització immediata dels treballs quan comprova 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. En el termini dels tres dies hàbils següents a la decisió, l'empresa pot impugnar la decisió davant l'autoritat laboral, que ha de resoldre en el termini de vint-i-quatre hores.

L'empresari, o bé la inspecció que l'hagi decretat, ha d'aixecar la paralització tan aviat com se solucionin les causes que la van motivar. L'empresari és obligat a comunicar-ho immediatament a la inspecció perquè ratifiqui la decisió o, en cas de no estar-hi d'acord, ordeni de nou la paralització dels treballs.

### **10.2.2. El dret del treballador a abandonar el lloc de treball**

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.

## 11. Obligacions accessòries de documentació

L'LPRL imposa a l'empresari un conjunt d'obligacions instrumentals per a deixar constància del compliment de les seves obligacions fonamentals en matèria preventiva.

### 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 es preu en 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 es disposa en 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 previstos en l'article 22 d'aquesta llei i conclusions obtingudes en els termes recollits en l'últim paràgraf de l'apartat 4 d'aquest article.

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

2. En el moment de cessar la seva activitat, les empreses han de remetre a l'autoritat laboral la documentació assenyalada en l'apartat anterior.

3. L'empresari és 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 del desenvolupament del seu treball, conforme al procediment que es determini reglamentàriament.

4. La documentació a què es fa referència en el present article també s'ha de posar a disposició de les autoritats sanitàries a fi que puguin complir el que es disposa en l'article 10 de la present llei i en l'article 21 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de sanitat.»

En aquesta línia, l'empresari és obligat a elaborar la documentació corresponent als temes següents:

- 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 d'adoptar i els materials de protecció que s'han d'utilitzar.

- Els controls de l'estat de salut dels treballadors i les conclusions obtingudes, indicant el tipus de reconeixements mèdics practicats, les dates i la seva periodicitat, els treballadors sotmesos a reconeixement i l'organisme que els 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 als treballadors l'adopció del sistema d'ordenació i procediment de documentació, i ha de permetre als delegats de prevenció accedir 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 tancament. Finalitzada l'activitat del negoci, l'empresari ha de remetre a l'autoritat laboral tota la documentació esmentada.

## 12. Les obligacions del treballador en matèria de prevenció de riscos laborals

L'LPRL reconeix el dret del treballador a la protecció davant els riscos laborals que poden presentar-se a l'empresa, i imposa als empresaris obligacions importants com a primers responsables d'aquesta protecció. Com a contrapartida de tots els drets reconeguts al treballador en aquesta matèria, se li exigeix l'obligació de vetllar per la seva seguretat i salut i per la de tercers que es puguin veure afectats pels seus actes o omissions relacionats amb la seva activitat professional.

L'empresari és el deutor de la seguretat per excel·lència, i la posició que correspon al treballador és la de creditor d'aquesta seguretat. Però evitar actes lesius en el desenvolupament del treball és quelcom que correspon tant a l'empresari com al treballador, encara que a aquest correspongui una obligació secundària respecte a la de l'empresari.

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 la qual el treballador està 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.

### Lectura preliminar:

#### Article 29. Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

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

2. En particular, els treballadors, conformement a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, han de:

Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altre mitjà amb el qual desenvolupin l'activitat.

Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.

No posar fora de funcionament, i utilitzar correctament, els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o als llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.



Informar immediatament, el seu superior jeràrquic directe i els treballadors designats per a fer activitats de protecció i de prevenció o, si s'escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que comporti, al seu judici per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Contribuir a complir les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

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

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

La regulació actual de les obligacions dels treballadors en l'LPRL presenta una identitat absoluta amb l'article 13 de la Directiva 89/391/CEE i es concreta en les obligacions particulars següents:

- Utilitzar adequadament la maquinària, les eines i els equips de treball, les substàncies perilloses i, en general, qualsevol mitjà pel qual es dugui a terme l'activitat.
- Fer ús, d'acord amb les instruccions, dels mitjans i equips de protecció rebuts de l'empresari.
- No posar fora de funcionament els dispositius de seguretat existents i utilitzar-los correctament.
- Informar de qualsevol situació que pugui comportar, a criteri del treballador, 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'incompliment per part dels treballadors de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals té la consideració d'incompliment laboral i, com a tal, ha de ser sancionat disciplinàriament d'acord amb el que preveu l'article 58.1 ET i el corresponent conveni col·lectiu aplicable. En cas de faltes molt greus, la sanció pot comportar l'acomiadament disciplinari del treballador.

L'empresari és obligat a vigilar el compliment, per part del treballador, de les obligacions en matèria de prevenció i a sancionar-lo si constata que les incompleix sistemàticament o freqüentment. Sobre aquest tema, s'ha de tenir en compte que si es mostra, per contra, passiu o permissiu davant l'incompliment dels deures del treballador, l'empresari incorre en responsabilitats en cas que es produeixi un accident de treball.

A més, les accions i omissions dels treballadors que representin un incompliment de les seves obligacions en matèria preventiva i que ocasionin danys a altres treballadors o a tercers relacionats amb el treball poden comportar

una eventual responsabilitat contractual o extracontractual del treballador. L'empresari pot reclamar les indemnitzacions o multes abonades per culpa del treballador en una acció de retorn de la responsabilitat.

Finalment, cal esmentar que els treballadors designats per l'empresari per a ocupar-se de les activitats preventives de l'empresa, o els que formin part del servei de prevenció propi de l'empresa, poden ser subjectes de responsabilitat disciplinària per l'incompliment de les obligacions concretes pel càrrec, en funció del seu nivell de qualificació i de l'encàrrec concret. L'empresari també pot reclamar-los les indemnitzacions i multes abonades pels danys i perjudicis que l'incompliment hagi causat.

### **13. Les normes reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals en l'ordenament jurídic espanyol**

L'activitat legislativa en matèria de SST es completa amb un conjunt de disposicions reglamentàries el contingut de les quals, de caràcter més específic i tècnic, és netament preventiu.

Concretament, l'article 6.1 LPRL fixa una relació legal de matèries susceptibles de desenvolupament reglamentari; si bé es tracta d'una llista merament enunciativa que tracta d'aconseguir la diversitat d'aspectes de l'organització de la seguretat laboral, no exclou altres continguts possibles:

- Requisits mínims de les condicions de treball per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors.
- Limitacions o prohibicions que afectin operacions, processos i exposició a agents que comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- Condicions o requisits especials, com formació prèvia o elaboració d'un pla, en operacions, processos i exposició a agents que comportin riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- Procediments d'avaluació dels riscos.
- Modalitats d'organització, funcionament i control dels serveis de prevenció.
- Condicions de treball o mesures preventives específiques en treballs especialment perillosos o en atenció a determinades característiques o situacions especials dels treballadors.
- Procediment de qualificació de les malalties professionals i de comunicació i informació a l'autoritat competent dels danys derivats del treball.

En definitiva, els reglaments ocupen un lloc destacat en la regulació de continguts preventius i constitueixen un bloc normatiu molt extens. Per mandat exprés de l'LPRL (article 6.2), el desenvolupament reglamentari ha d'ajustar-se als principis de política preventiva que estableix la Llei i mantenir la coordinació adequada amb la normativa sanitària i de seguretat industrial. Igualment, han de ser objecte d'avaluació i, si s'escau, de revisió periòdica, d'acord amb l'experiència en la seva aplicació i el progrés de la tècnica.

Entre d'altres, cal destacar els reglaments següents, la majoria dels quals constitueixen la norma de transposició d'alguna directiva específica.

- Disposicions mínimes de seguretat i salut relatives als continguts dels reials decrets següents:

- Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.
- Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.
- Reial decret 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de la seguretat i la salut relatives a la utilització d'equips de protecció individual pels treballadors.
- Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització dels equips de treball pels treballadors.
- Protecció contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents durant el treball:
  - Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors relatives a la manipulació manual de càrregues.
  - Reial decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la seguretat i salut relatives al treball amb pantalles de visualització.
  - Reial decret 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.
  - Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el 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.
  - Reial decret 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors enfront del risc elèctric.
  - Reial decret 1311/2005, de 4 de novembre, sobre protecció de la salut i la seguretat dels treballadors enfront dels riscos derivats o que puguin derivar-se de l'exposició a vibracions mecàniques.

- 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.
- 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.
- Protecció de sectors específics:
  - Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en l'àmbit de les empreses de treball temporal.

Finalment, ens referim a dos reglaments que desenvolupen, per la seva gran influència en matèria preventiva, continguts concrets de l'LPRL:

- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. Aquest reglament desenvolupa diversos continguts de l'LPRL: integració de l'activitat preventiva en l'empresa, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva, organització de recursos per a activitats preventives, serveis de prevenció, i auditories i nivells de qualificació per a l'acompliment de les diferents funcions, bàsica, intermèdia i superior, en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/95 en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

## Resum

S'ha demostrat que els treballadors poden estar exposats, al lloc de treball i al llarg de tota la vida professional, a la influència de factors ambientals perillosos. Els mètodes i els 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. Precisament, la legislació protectora de la seguretat i la salut dels treballadors va sorgir als diferents països en funció del grau del seu desenvolupament industrial. En l'actualitat, els països del nostre entorn consideren que el dret a unes adequades condicions de seguretat i salut en el treball és un deure per als poders públics i una obligació contractual per a l'empresari.

A Espanya, l'actual model de relacions laborals arrenca amb la Constitució del 1978. La norma constitucional ha reconegut el dret a la seguretat i higiene en el treball com un principi rector de la política social i econòmica de l'Estat i ha assegut les bases sobre les quals s'ha anat construint el model actual de manera dinàmica, canviant i oberta. La CE reconeix com a dret fonamental el dret a la vida i a la integritat física i moral de les persones, i estableix el dret a la protecció de la seva salut configurant la prevenció de riscos laborals com una obligació contractual per a l'empresa i com un deure per als poders públics.

Correspon a l'empresari garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball, i dur a terme la prevenció de riscos, integrant l'activitat preventiva en l'empresa i adoptant totes aquelles mesures que siguin necessàries per a protegir la seguretat i la salut dels treballadors.

La Llei de prevenció de riscos laborals constitueix la regulació clau del deure de protecció de la seguretat i salut en el treball. L'LPRL gira entorn del dret del treballador de quedar protegit en la seva salut laboral, i per això imposa a l'empresari obligacions preventives importants amb l'objectiu de promoure una millora de les condicions de treball i del nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors. La norma conté, al costat del conjunt d'obligacions establertes, uns principis preventius generals que han de guiar tota l'acció empresarial en la matèria.

L'avaluació de riscos laborals és l'obligació clau per a la prevenció, i d'ella es deriven la resta de les obligacions empresarials. L'avaluació ha de tenir en compte els factors objectius i subjectius que concorren en el treball, i per això s'ha de mantenir actualitzada tenint en compte els canvis en les condicions de treball i és objecte de revisió en 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 ha de planificar l'activitat preventiva corresponent prioritant les actuacions i mesures en funció de la seva magnitud i del nombre de treballadors exposats. La planificació ha d'incloure els mitjans materials i humans necessaris i l'assignació de recursos econòmics. L'empresari queda obligat a facilitar als treballadors equips de treball segurs i mitjans de protecció eficaços, i també a proporcionar informació adequada i formació suficient sobre els riscos que poden afectar el treball, i els mitjans per a evitar-los. Així mateix, l'empresari queda obligat a preveure les situacions i mesures d'emergència i a paralitzar l'activitat en cas de risc greu i imminent. Finalment, s'estableix de manera instrumental sobre l'empresari l'obligació de deixar constància documental del compliment de les obligacions anteriors.

Correspon a l'empresari desenvolupar una acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva amb la finalitat de perfeccionar contínuament les activitats d'identificació, avaluació i control dels riscos en el treball, i l'empresari ha d'adoptar en tot cas les mesures preventives en les modificacions que puguin experimentar les circumstàncies que incideixen en la realització del treball. 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, i pot 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.

En conseqüència, les previsions de l'LPRL tenen una orientació preventiva clara i giren entorn del 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 major efectivitat.

Ara bé, l'LPRL no estableix unes condicions de seguretat i salut mínimes, sinó que determina el marc jurídic bàsic per a desenvolupar posteriorment la normativa tècnica en la matèria. Dedicarem el proper mòdul a analitzar aquesta normativa reglamentària de desenvolupament.





## Bibliografia

**García González, G. (coord.)** (2008). *Curso básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Dykinson.

**García Ninet, J. I. (dir.)** (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Atelier.

**López Gandía, J.; Blasco Lahoz, J. F.** (2019). *Curso de prevención de riesgos laborales*. València: Tirant lo Blanch.

**Sala Franco, T.** (2012). *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. València: Tirant lo Blanch.

