

Decàleg de les delegades i delegats de prevenció





Dipòsit Legal:
B 11852-2025

Setembre del 2025



Amb el suport de

a la feina **cap risc**

 **Generalitat
de Catalunya**

ÍNDEX

Presentació	4
1. Què és un delegat o delegada de prevenció?	5
2. Quins drets protegeixes i com ho has de fer?	6
3. Drets bàsics: informació, consulta i participació	7
4. Pla de treball i acció sindical	8
5. Què és la prevenció?	9
6. Organització de la prevenció	10
7. Vigilància de la salut	11
8. Coordinació d'activitats empresarials (CAE)	12
9. Perspectiva de gènere	13
10. Comitè de seguretat i salut	14
11. Annexos	15

Presentació

Estimat company, estimada companya,

Aquest document està pensat i construït per donar suport als representants de les persones treballadores que han estat recentment nomenats com a delegats i delegades de prevenció de CCOO de Catalunya, i recull la informació i les pautes bàsiques amb les quals pots iniciar la teva tasca sindical en salut laboral.

Inclou fitxes pràctiques dirigides a facilitar i a integrar la teva intervenció i participació en el conjunt de l'acció sindical a l'empresa, amb l'objectiu de defensar i promoure la protecció de la salut de les persones treballadores i de reduir la sinistralitat laboral.

Esperem i desitgem que et sigui útil per iniciar-te en aquesta interessant i important àrea de la nostra acció sindical.

Aquest document col·laborarà en el desenvolupament dels objectius 1, 2, 3, 5 i 6 de l'[Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2023-2027 \(EESST\)](#).

1 ■ Què és un delegat o delegada de prevenció?

Com a delegat o delegada de prevenció representes els interessos i els drets de les persones treballadores de la teva empresa, en tant que formes part de la representació sindical de CCOO escollida en unes eleccions sindicals.

Per tant, a més de les atribucions que tens com a delegat o delegada que pertany a un comitè d'empresa i/o a una secció sindical, tens assignades unes funcions específiques en matèria de salut laboral.

En l'exercici d'aquestes funcions específiques, l'objectiu principal és representar els teus companys i companyes en tot allò relacionat amb les condicions de treball i la seva organització per tal de protegir la seva seguretat i salut. El teu paper és essencial per garantir que els drets laborals en matèria de seguretat i salut siguin respectats i per promoure i negociar millores de les condicions laborals.

Per tot plegat, l'acció sindical en salut laboral ha d'estar necessàriament coordinada amb els objectius i les estratègies de tota l'acció sindical de CCOO a l'empresa i,

per tant, per exercir les teves funcions específiques t'hauràs de coordinar amb la resta dels representants legals de les persones treballadores.

En aquest sentit, el teu deure serà treballar per incidir en:

- La millora de les condicions i de l'organització del treball.
- La informació correcta de les persones treballadores sobre qualsevol aspecte relatiu a la seva feina.
- L'obtenció dels objectius de CCOO a la teva empresa.

Les funcions capitals d'un delegat i d'una delegada de prevenció de CCOO són:

- Conèixer la realitat de les condicions de treball de les persones treballadores (visites, estar en contacte amb elles...).
- Conèixer i comprendre la normativa relacionada amb la salut laboral.
- Reclamar i negociar millores de les condicions de treball.
- Lluitar contra les desigualtats i les discriminacions per raons de salut, de gènere o d'edat, entre d'altres.

Competències assignades als delegats/ades de prevenció	Facultats assignades als delegats/ades de prevenció
<ul style="list-style-type: none"> - Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva i promoure la cooperació de les persones treballadores. - Exercir el dret de consulta prèvia per part de l'empresa. - Dur a terme la vigilància i el control sobre el compliment de la normativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Accedir a la informació i a la documentació necessàries per exercir les teves funcions. - Visitar els llocs de treball. - Participar i acompanyar els tècnics i tècniques en les avaluacions de riscos i a la Inspecció de Treball en les seves visites. - Emetre informes i propostes respecte de les consultes de l'empresa. - Proposar al comitè d'empresa la paralització d'activitats en cas que es donin els requisits necessaris.

En resum: la teva participació ha de ser coordinada amb la resta de representació de CCOO a l'empresa i ha d'anar orientada a la negociació de millores de les condicions de treball i a la reducció de la sinistralitat a l'empresa.

2. Quins drets protegeixes i com ho has de fer?

Les persones treballadores tenim dret a una protecció eficaç de la nostra seguretat i salut en el treball. Aquest dret implica tot un seguit d'obligacions empresarials per protegir-nos dels riscos laborals de manera pràctica i efectiva.

A la vegada, aquest dret deriva del dret constitucional a la salut dels ciutadans i ciutadanes i del fet que en l'àmbit de la relació laboral les persones treballadores per compte d'altri no tenim la llibertat de decidir com treballar, sinó que estem obligades a fer-ho sota el poder de direcció i control de l'activitat laboral per part de l'empresari o empresària.

Prenent com a referència la definició de salut que fa l'Organització Mundial de la Salut (OMS), segons la qual és 'un estat de complet benestar físic, mental i social, i no només d'absència de malalties', **les persones treballadores tenim dret a:**

- Un treball digne, lliure de discriminacions i amb jornades laborals saludables, càrregues i ritmes de treball adequats, salaris justos, etc.
- Unes condicions de treball segures que no provoquin [accidents de treball ni malalties professionals](#).

La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL) defineix com a condició de treball 'qualsevol característica de la feina que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador o treballadora, incloses les característiques dels locals, les màquines, els agents químics, l'organització del treball...'

Aquest dret ampli a rebre una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut està integrat per altres drets que ens reconeix específicament la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL):

- Informació, consulta i participació en totes les qüestions preventives.

- Formació (teòrica i pràctica, periòdica i adequada).
- Vigilància de la salut amb reconeixements mèdics periòdics i específics segons els riscos laborals concrets de cada lloc de treball.
- Adaptació de la feina a les característiques i a les condicions de salut de cadascú.

Acció sindical integral: més enllà dels riscos evidents

Per protegir la salut en el seu sentit més ampli (aspectes físics, mentals i socials) la nostra tasca en salut laboral no es limita als riscos més evidents (seguretat de les màquines, productes químics...) sinó que té a veure amb tota l'organització del treball. Per això hem de:

1. Conèixer la realitat de les condicions de treball de les persones que representem: tenir contacte directe amb elles, demanar documentació a l'empresa, visitar els llocs de treball, etc.
2. Analitzar i extreure conclusions a partir de la informació i la documentació rebuda, per definir, de manera coordinada amb el comitè d'empresa i/o la secció sindical, uns objectius i una estratègia dirigida a millorar les condicions de treball.
3. Negociar per intentar acordar-les amb l'empresa.
4. Portar a terme les eines per resoldre el conflicte en cas de desacord amb l'empresa (comunicats, mobilització, TLC, Inspecció de Treball...).

Abans de recórrer a la Inspecció de Treball és important exhaurir la via negociadora a través de l'acció sindical.

3. Drets bàsics: informació, consulta i participació

Els drets d'informació, consulta i participació formen part del dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i l'empresa està obligada a desenvolupar una prevenció de riscos laborals en la qual es garanteixin aquests drets (article 14 de l'LPRL).

A les empreses on hi ha representants dels treballadors i treballadores aquests drets s'han de vehicular a través dels delegats i delegades de prevenció.

Informació (articles 18 i 36 de l'LPRL)

L'LPRL recull, de manera explícita, alguns documents als quals tenim dret a accedir, però no esmenta la documentació de totes les decisions empresarials que poden afectar la salut. No obstant això, tal com recull l'article 36.2.b d'aquesta llei, **tenim dret a accedir a tota la documentació relativa a les condicions de treball que sigui necessària per exercir les nostres competències com a delegades i delegats de prevenció**, a excepció de la documentació relativa als informes mèdics de cada treballador i treballadora.

Per accedir adequadament a la informació, hem de poder disposar d'una còpia dels documents.

Consulta (articles 18, 22, 33, 36 i 39 de l'LPRL)

L'empresari o empresària ha de consultar, amb l'antelació corresponent, qualsevol acció que pugui repercutir significativament en la salut de les persones treballadores i, específicament, totes les decisions relatives a:

- Organització del treball i introducció de noves tecnologies.
- Organització del sistema i dels plans de prevenció.
- Modalitat del servei de prevenció i

concertació de l'activitat preventiva.

- Procediment d'avaluació de riscos que cal utilitzar a l'empresa.
- Pla de seguiment i control de les mesures preventives.
- Tipus de proves de vigilància de la salut.
- Designació de treballadors i treballadores encarregats de les mesures d'emergència.
- Procediments d'informació al personal treballador.
- Elaboració de la documentació obligatòria sobre salut i seguretat.
- Projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

Participació (articles 18, 34 i 36 de l'LPRL)

Aquest dret es concreta en la possibilitat de fer propostes per millorar les activitats preventives. Recomanem fer-les sempre per escrit.

Hem de tenir present que es pot emetre un informe com a resposta a cada consulta que ens faci l'empresa, en el qual podem incloure les nostres propostes.

El termini per presentar aquests informes és de 15 dies o en el temps imprescindible quan es tracti d'un risc imminent. Un cop transcorregut el termini sense haver emès l'informe, l'empresa pot posar en pràctica la seva decisió.

No obstant això, podem fer propostes en qualsevol moment a l'empresa i al comitè de seguretat i salut. Si l'empresa no les accepta, ha de motivar la seva decisió.

Les propostes dels delegats i delegades de prevenció no són vinculants per a l'empresa. Per poder negociar-les amb l'empresa, haurem de fer acció sindical.

4 ■ Pla de treball i acció sindical

Com ja hem dit, la salut laboral té a veure amb tots els aspectes relacionats amb el contracte de treball i amb l'organització i les condicions laborals, i, per tant, amb tot allò inclòs en la negociació col·lectiva.

Per poder incidir en una protecció eficaç de la seguretat i la salut hem de fer èmfasi en qüestions com la jornada, els ritmes de treball, els torns, el tipus de contractació, la retribució salarial, la promoció, els permisos i la conciliació, la mobilitat funcional i geogràfica,

el dimensionament de les plantilles, els equips de treball, les instal·lacions, etc.

Per tant, és clar que **els delegats i delegades de prevenció no podem actuar de manera independent ni com un mer apèndix de la resta de la representació sindical**. És necessari integrar tot el que fem en prevenció de riscos laborals en la resta de l'acció sindical de CCOO a l'empresa, i per això hem d'elaborar conjuntament un pla de treball que integri també les qüestions de salut laboral.

Punts clau del pla de treball

- Definir els objectius sindicals: identificar què volem millorar en la protecció de la salut de les persones treballadores, de manera concreta i coordinada amb la resta de reptes sindicals que tenim com a CCOO a l'empresa, i ordenar-los en funció de la seva prioritat.
- Valorar l'actiu sindical de què disposem: els objectius i la decisió sobre els elements de la prevenció de riscos en què intervindrem en cada moment s'han d'establir en funció del nombre de delegades i delegats que siguem, la resta de negociacions obertes amb l'empresa, etc.
- Planificar les accions: és necessari definir quines eines tenim per engegar les nostres reivindicacions i planificar les actuacions abans d'iniciar-les, posant un termini raonable i coherent amb els recursos sindicals disponibles en cada moment per poder portar-les a terme.

Crèdit sindical dels delegats i delegades de prevenció

Per elaborar i portar a terme el pla de treball, i llevat que per acord amb l'empresa o en el conveni col·lectiu o en el reglament del comitè de seguretat i salut es tingui alguna altra regulació, és important tenir present que **el temps que hi dediquem formarà part del crèdit sindical que tenim com a representants de les persones treballadores, excepte en els següents casos**, que han de ser considerats com a temps efectiu de treball:

- Reunions del comitè de seguretat i salut i resta de reunions convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos.
- Formació en riscos laborals que ens faciliti l'empresa com a delegades i delegats de prevenció.
- Acompanyament a tècnics i tècniques en les avaluacions de riscos i a la Inspecció de Treball en les visites que faci al centre de treball.

A l'annex 4 trobaràs un guió més exhaustiu per elaborar aquest pla de treball que cal ajustar a cada empresa i a cada cas. En tot

cas, recomanem que contactis amb la teva federació i/o territori perquè t'ajudin i t'orientin en aquesta tasca tan important.

5. Què és la prevenció?

La prevenció engloba un conjunt d'activitats orientades a eliminar o a controlar els riscos presents al lloc de treball, amb l'objectiu final de protegir la salut de les persones treballadores. Quan les accions d'una empresa no aconsegueixen eliminar o controlar aquests riscos, no s'estan respectant els drets laborals ni s'està aplicant una prevenció eficaç. Cal recordar que la prevenció no consisteix només en tràmits i en documentació.

Per garantir una prevenció realment efectiva cal seguir aquest ordre tot respectant els principis recollits en l'article 15 de l'LPRL (consulta el gràfic en l'annex d'aquest punt):

- Identificar tots els riscos i eliminar-los.
- Quan no sigui possible, avaluar-los amb els mètodes adequats. L'elecció del mètode depèn del tipus de risc. En cas de dubte, sempre es pot consultar la federació o el territori corresponent.
- De l'avaluació es desprèn la planificació de les mesures preventives per assegurar-ne la implementació i poder controlar els riscos detectats. Aquesta planificació ha d'incloure cada mesura preventiva, la persona responsable de la seva

implementació, el termini d'execució, el cost econòmic associat, etc.

- Seguiment de la qualitat preventiva: la norma preveu que han d'existir activitats per revisar de manera contínua la qualitat de la prevenció, per exemple, amb inspeccions periòdiques.
- Una peça clau d'aquest seguiment és la vigilància de la salut col·lectiva i individual, que ha de servir per a la detecció precoç de possibles danys a la salut de les persones treballadores.
- Correcció de la prevenció: l'empresa té l'obligació d'investigar les causes de tots els danys a la salut produïts per la feina per determinar-ne les causes i corregir-les per evitar que es tornin a produir. Tot accident de treball i malaltia professional que no es reconeix suposa una perpetuació de les condicions de treball perilloses per a la persona treballadora afectada i per a la resta de treballadors i treballadores.

D'aquesta manera, l'empresa evita invertir en prevenció i millorar les condicions laborals.

La responsabilitat de tot el procés preventiu és de l'empresari o empresària. Per tant, la teva interlocutora per consensuar i negociar és la direcció de l'empresa. Els serveis de prevenció actuen en qualitat d'assessors i assessores de totes les parts, però no prenen decisions. Tanmateix, en algunes ocasions pot ser convenient que us dirigeixi al servei de prevenció per demanar assessorament sobre qüestions tècniques i legals concretes.

Rol dels delegats i delegades en aquest procés

1. En funció dels problemes i de les necessitats manifestats per la plantilla i dels objectius sindicals establerts en el pla de treball, cal identificar els errors que hi pugui haver en cada fase de la gestió preventiva, demanar a l'empresa la documentació necessària en cada cas i analitzar-la.
2. Demanar assessorament i formació a la teva federació o unió territorial de CCOO.
3. Establir, de manera coordinada amb el comitè d'empresa o la secció sindical, l'estratègia d'interlocució amb l'empresa per millorar les activitats preventives.

6. Organització de la prevenció

Per portar a terme el procés preventiu descrit en el punt anterior, l'empresa ha d'assignar uns recursos econòmics, tècnics i personals, i ha de definir les responsabilitats i les funcions en matèria preventiva per a cada nivell jeràrquic de l'empresa, **amb l'objectiu d'integrar totes les fases del procés preventiu en la seva gestió diària.**

És a dir, **la prevenció no consta només de les tasques purament tècniques que ha de fer el servei de prevenció** (avaluacions de riscos, vigilància de la salut, etc.), sinó que també s'ha d'incorporar, per exemple, al disseny dels llocs de treball, dels processos productius o de l'organització del treball (torns i jornada laboral, descansos, etc.), a la compra de maquinària i productes o eines utilitzades, etc.

L'organització de la prevenció a cada empresa està recollida en el [Pla de prevenció](#). És important que el sol·licitis i el revisis per saber si s'ajusta a la realitat i quines funcions s'han assignat a cada nivell jeràrquic per incloure la prevenció en cadascuna de les activitats que fan.

A més, podràs veure la **modalitat preventiva** per la qual ha optat l'empresa per organitzar els recursos tècnics destinats a executar les activitats merament preventives. La normativa permet escollir entre quatre formes per organitzar-los, en funció del nombre de persones treballadores i de l'activitat de l'empresa. El més habitual és a través d'un servei de prevenció aliè o combinat amb un servei de prevenció propi:

Designació de persones treballadores	És obligatori designar una o més persones per gestionar la prevenció. Aquestes persones han de tenir la formació adequada a les funcions assignades, excepte quan s'opta per alguna de les altres modalitats preventives.
Assumpció per part del mateix empresari o empresària	L'empresari o empresària pot assumir personalment les activitats preventives (excepte la vigilància de la salut), en casos molt específics.
Servei de prevenció propi (SPP) o mancomunat (SPM)	L'SPP és obligatori a empreses de més de 500 persones o de més de 250 si fan activitats especialment perilloses (annex I del Reial decret 39/1997) i ha d'assumir dues especialitats preventives com a mínim. Les empreses del mateix grup empresarial o sector o que siguin al mateix centre de treball poden constituir un únic SPP mancomunat i han d'assumir un mínim de tres especialitats.
Servei de prevenció aliè (SPA)	S'hi recorre per garantir les necessitats preventives que no estiguin cobertes amb alguna de les altres modalitats o per requeriment de l'autoritat laboral.

L'empresa ha de consultar prèviament els delegats i delegades de prevenció sobre la modalitat preventiva per la qual opti. Pots sol·licitar la còpia íntegra del contracte amb l'SPA (concert de l'activitat preventiva) per controlar que les actuacions contractades s'estiguin realitzant correctament. En el cas d'SPP o d'SPM, pots demanar-ne l'acta de constitució.

Per conèixer les quatre especialitats preventives que existeixen, consulta la nostra píndola [Les quatre disciplines preventives](#).

7 ■ Vigilància de la salut

Es tracta de l'especialitat mèdica en prevenció que s'ha de treballar de manera coordinada amb les altres especialitats tècniques. Té com a funció analitzar l'impacte de les condicions laborals en les persones treballadores, fer un seguiment de l'eficàcia de l'activitat preventiva i detectar de manera precoç possibles danys a la salut relacionats amb les condicions de treball.

En aquest sentit, la vigilància de la salut és molt més que fer reconeixements mèdics. Aquests són una de les eines més utilitzades, però s'han d'utilitzar també altres activitats sanitàries d'àmbit col·lectiu, com per exemple les anàlisis epidemiològiques.

Què cal verificar sobre les activitats de la vigilància de la salut?

- Que existeix una vinculació entre la descripció del lloc de treball, les funcions reals que s'hi duen a terme i els riscos identificats en l'avaluació de riscos.
- Que els indicadors predefinits per identificar i quantificar les situacions de salut són efectius i permeten extreure'n conclusions.

- Que s'apliquen protocols mèdics i proves relacionades únicament i exclusiva amb el treball.
- Que són confidencials, gratuïtes, voluntàries i informades per a les persones treballadores.

Facultats com a delegats i delegades de prevenció

- Analitzar la problemàtica a partir de la revisió de la documentació i de la informació necessàries.
- Identificar els riscos, les tasques i les subtasques que poden estar afectant la salut de les persones treballadores comprovant que pot existir una relació específica entre les condicions de treball i les possibles patologies que puguin aparèixer.
- Realitzar propostes en relació amb les mesures preventives o correctores derivades dels resultats de la vigilància de la salut col·lectiva.
- Comprovar que la vigilància de la salut compleix amb la seva finalitat preventiva i amb els requisits i drets de les persones treballadores.

Cal exercir el nostre dret de consulta i participació, per incloure, als informes de la vigilància de la salut col·lectiva, indicadors per a cada centre i lloc de treball, les variables de sexe, edat, temps d'exposició als diferents riscos laborals o antiguitat en les tasques que els generen.

Aquests indicadors han de tenir en compte les exposicions majoritàries en les dones, les diferències biològiques i les desigualtats socials, recollint les diferències de rols, les tasques i la

incidència de variables susceptibles de generar discriminació múltiple.

Haurem de vigilar també les actuacions de la vigilància de la salut en els "Aptes amb limitacions", els "No aptes" i després de baixes mèdiques perllongades per assegurar que s'adapten les condicions de treball a les persones que tenen limitacions de salut, temporals o permanents, o característiques personals que les fan especialment sensibles a determinats riscos.

8

■ Coordinació d'activitats empresarials (CAE)

En qualitat de delegat o delegada de prevenció tenim la **responsabilitat de defensar els drets i les condicions de treball de totes les persones** que treballin a les mateixes instal·lacions. Treballar a altres instal·lacions no implica perdre el dret a la protecció de la seva salut.

Funcions dels delegats i delegades de prevenció

- Verificar que la informació i la formació donades a les persones treballadores concurrents siguin adequades per a la realització de les seves tasques.
- Realitzar visites d'inspecció als llocs i/o als espais on hi hagi concurrència de treballadors i treballadores de diferents empreses.
- Proposar procediments, eines i mesures destinades a la protecció dels treballadors i treballadores de les empreses concurrents.
- Proposar sistemes d'avaluació i anàlisi dels resultats de la CAE.
- Sol·licitar assessorament tècnic i legal al servei de prevenció.

Especificitats que cal tenir en compte

- Tot i això, també haurem de tenir en compte altres col·lectius que la normativa no inclou explícitament, com és el cas de persones treballadores d'ETT i becàries.
- Pel que fa a les persones treballadores autònomes, han de coordinar-se amb les empreses per a les quals presten serveis, ja que així és com està establert legalment.
- A més, cal tenir present que el sector de la construcció disposa d'una regulació específica en aquest àmbit i que estableix obligacions addicionals en matèria de coordinació.

Recorda: els delegats i delegades de prevenció de l'empresa titular estan facultats respecte de les seves persones treballadores de manera específica i també respecte de les persones treballadores de les empreses concurrents.

Una bona eina per a l'acció sindical quan les persones treballadores que representem són a centres de treball d'altres empreses és la coordinació entre les seccions sindicals o els delegats i delegades de CCOO de les diferents empreses.

9. Perspectiva de gènere

La prevenció de riscos laborals a les empreses s'aborda des d'un enfocament neutre en qüestions de sexe i gènere. No obstant això, homes i dones se situen en condicions i posicions socials i econòmiques diferents en el mercat de treball, de manera que queden exposats a riscos i a problemes de salut diferents. És important identificar i abordar els riscos específics que esdevenen de les

diferències per sexe i de les desigualtats de gènere més enllà de l'etapa de l'embaràs i la lactància natural.

Tanmateix, no s'ha de confondre sexe i gènere a l'hora d'identificar, analitzar i valorar l'exposició a determinats riscos i d'extreure'n propostes de millores preventives.

Sexe: característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a home o dona.

Gènere: construcció social per la qual s'assignen actituds, rols, sentiments, conductes, valors, etc., de manera diferent a homes i a dones.

Mentre que el sexe biològic està determinat per característiques genètiques i anatòmiques, el gènere és una identitat adquirida i apresada. El gènere és relacional,

ja que no es refereix exclusivament a les dones o als homes, sinó a les relacions entre tots dos i es pot desaprendre.

El sexe és l'origen de la diferent afectació d'alguns riscos laborals (per exemple, les dones assimilen més els productes químics per les seves característiques adiposes). El gènere és l'origen de prejudicis pels quals les dones són assignades a treballs considerats "lleugers", però amb una elevada càrrega ergonòmica i psicosocial, sovint no tingudes en compte.

En aquest sentit, la nostra activitat sindical en salut laboral ha de partir de l'anàlisi prèvia d'aquests supòsits per poder exercir eficaçment els nostres drets de consulta i participació:

1. La diferent biologia d'ambdós sexes i les desigualtats que resulten del gènere.
2. El sector i l'activitat de la nostra empresa.
3. L'organització i les condicions de treball.
4. L'exposició als diversos riscos entre ambdós sexes als mateixos llocs de treball.
5. Els diferents danys a la salut per exposició a agents químics, biològics, ergonòmics, psicosocials i la seva afectació diferencial respecte d'ambdós sexes.

També, haurem de comprovar que els supòsits anteriors són transversals a totes les activitats preventives (avaluacions de riscos, elecció

d'equips de protecció individual, itinerari formatiu, vigilància de la salut, etc.).

Treballar des d'una perspectiva de gènere no es pot limitar al desglossament de la documentació preventiva i les seves dades per sexes. Per tant, haurem de coordinar-nos amb la resta de delegats i delegades, amb el personal i amb la secció sindical per tractar de manera coordinada i integrada les nostres propostes i transversalitzar-les en la negociació col·lectiva, les avaluacions de riscos específiques i els plans d'igualtat, que tenen rang de conveni col·lectiu i són molt útils per negociar metodologies i mesures preventives amb perspectiva de gènere.

Per això mateix és important incrementar la presència de les dones en la negociació col·lectiva.

10. Comitè de seguretat i salut

És un òrgan obligatori en empreses de 50 persones treballadores o més i de caràcter paritari consultiu i col·legiat. Es crea formalment i té unes funcions definides legalment. Pot dotar-se d'un reglament de funcionament intern i la representació de les persones treballadores hi pot realitzar, negociar i acordar les seves propostes de millora de l'organització i les condicions de treball.

En aquest sentit, cal tenir present que de vegades podem trobar-nos amb el cas que els tècnics o tècniques del servei de prevenció formin part de la representació de l'empresa i que, per tant, es vulneri la naturalesa i la funció del servei de prevenció com a ens assessor de les parts. Si et trobes amb aquesta situació, contacta amb la teva federació o territori.

La nostra intervenció sindical en salut laboral ha d'integrar-se en el conjunt de l'acció sindical a l'empresa i ha de tenir en compte els objectius, les negociacions i les actuacions sindicals que es duguin a terme en altres àrees.

Per aquest motiu, els temes que es tractin al comitè de seguretat i salut han de ser debatuts a les reunions de secció sindical o de comitè d'empresa, on cal decidir la prioritat dels temes, les estratègies i les actuacions que cal realitzar.

Al comitè de seguretat i salut, cal portar-hi, de manera preferent, qüestions estructurals (gestió de la prevenció, avaluació de riscos, formació en prevenció, vigilància de la salut, etc.) i no només problemes concrets.

Competències

- Participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i dels programes de prevenció de riscos a l'empresa.
- Debatre l'organització preventiva de l'empresa i els projectes sobre l'organització del treball i les noves tecnologies.
- Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments preventius, i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

Facultats

- Conèixer directament la situació preventiva de l'empresa, realitzant les visites que es considerin oportunes.
- Conèixer tota la documentació i els informes relatius a les condicions de treball i a l'activitat preventiva.
- Conèixer les condicions de treball relacionades amb la seva organització (horaris, torns, ritme i càrregues de treball, assetjament, etc.).

Recorda: en empreses amb menys de 50 persones treballadores les competències i les funcions del comitè de seguretat i salut les assumeixen els delegats i delegades de prevenció

Per exercir les funcions com a delegat o delegada de prevenció, convé incloure en el Reglament del comitè de seguretat i salut hores de crèdit addicionals a les que recull l'LPRL.

11. Annexos

Annex punt 1. Què és un delegat o delegada de prevenció?

Documents que cal consultar:

- Píndola: [Delegats i delegades de prevenció: per què?](#)
- Full informatiu: [Nou registre electrònic de delegades i delegats de prevenció.](#)

Annex punt 2. Quins drets protegeixes i com ho has de fer?

Coneix la normativa

Com a delegats i delegades, un dels punts clau és conèixer la normativa, ja que et pot ajudar a garantir la seguretat i la salut dels teus companys i companyes identificant els possibles incompliments en les mesures de seguretat. Has de poder actuar amb coneixement per poder reclamar i/o proposar millores preventives basades en la norma. A continuació, fem un recull de la normativa més rellevant en l'àmbit de la salut laboral:

- **Constitució espanyola:** dret a la salut, articles 15 i 43, i dret a la salut en el treball, article 40.2.
- **Estatut de treballadors:** dret a la salut en el treball, articles 4.2.d i 19. A més, no és una norma de salut laboral en el sentit estricte, però regula qüestions molt importants, com la jornada, l'horari, les vacances, els permisos, etc.
- **Conveni col·lectiu.**
- **Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.**
- **Directiva marc 89/391, sobre salut i seguretat en el treball.**

— **Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (LPRL):** és la norma fonamental. Estableix els drets i deures dels treballadors i treballadores i de l'empresariat en matèria de prevenció.

— **Reial decret 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció:** Estableix els requisits dels serveis de prevenció propis i aliens.

— **Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social:** fixa els conceptes d'accident de treball i malaltia professional, defineix i ordena les prestacions a les quals poden tenir accés els treballadors i treballadores, i estableix recàrrecs per a l'empresariat per accidents o malalties derivats de l'incompliment de les seves obligacions preventives.

— Altres reials decrets que desenvolupen determinats aspectes de l'LPRL o regulen drets vinculats a riscos específics, i que amplien la informació, són:

- Reial decret 486/1997: seguretat i salut en els llocs de treball.
- Reial decret 1215/1997: equips de treball.
- Reial decret 773/1997: equips de protecció individual (EPI).
- Reial decret 374/2001: agents químics.
- Reial decret 664/1997: agents biològics.

Altra normativa que cal tenir en compte:

- Normativa europea.
- Normes UNE/ISO (ISO 45001).
- Convenis col·lectius.
- Jurisprudència.

Quins col·lectius hem de cuidar especialment?

Aquells grups de persones treballadores que, per les seves característiques personals, estat biològic conegut o tipus de relació laboral, poden estar exposats a determinats riscos laborals amb un nivell d'afectació diferent —i sovint més elevat— que la resta del personal que treballa en les mateixes condicions.

Exemples:

- Persones treballadores sensibles a determinats riscos (físics, químics o biològics).
- Persones treballadores amb discapacitat.
- Treballadores embarassades o en període de lactància.
- Persones treballadores grans.
- Persones treballadores menors d'edat, joves, becaris o provinents d'ETT.
- Persones autònomes.
- Persones treballadores amb contracte temporal o amb contracte d'ETT.
- Persones treballadores immigrants.

El gènere, l'edat i les condicions de salut de les persones treballadores poden provocar desigualtats en el món laboral i empitjorar les condicions de treball.

Com a delegades i delegats de prevenció haurem de tenir en compte preventivament aquestes situacions per evitar que la feina provoqui malalties o augmenti les patologies preexistents:

Revisa que l'avaluació de riscos i la vigilància de la salut tinguin en compte les característiques de cada treballador i treballadora i incorpori la perspectiva de gènere i l'edat.

Annex punt 3.

Drets bàsics: informació, consulta i participació

Els delegats i delegades de prevenció representen els treballadors i treballadores en tot allò relacionat amb la seguretat i la salut laboral. La llei els atorga funcions específiques i han de tenir formació adequada per defensar els teus drets.

- **Píndoles/documents per redirigir:**

[Llista de control del pla de prevenció.](#)

[Llista de control de l'avaluació de riscos i planificació de les mesures preventives.](#)

[La simplificació de la documentació preventiva a les petites empreses.](#)

[Guia sindical sobre digitalització, salut laboral i negociació col·lectiva.](#)

[Full informatiu: La investigació sindical dels danys a la salut.](#)

Annex punt 4.

Pla de treball i acció sindical

És fonamental ajustar el pla de treball en salut a objectius realistes i assolibles.

Per considerar els recursos i les persones disponibles, cal tenir en compte que l'acció sindical en salut laboral s'ha de coordinar amb la resta de delegats i delegades de personal i delegats i delegades LOLS (Llei orgànica de llibertat sindical). Tot i que l'LPRL atribueix als delegats i delegades de prevenció funcions específiques en salut laboral, tots els delegats i delegades, ho siguin o no de prevenció, poden exercir accions sindicals en matèria de salut laboral utilitzant el seu crèdit sindical.

Per on hem de començar? Identificació de problemes i prioritització

Abans que res, s'hauria d'elaborar una llista i prioritzar totes aquelles qüestions de salut laboral que necessiten una intervenció preventiva o correctora.

Aquesta fase és prioritària i imprescindible abans de planificar un pla de treball en salut laboral a les nostres empreses, ja que a partir d'aquí podem elaborar una estratègia d'actuació i definir els objectius que volem assolir i els indicadors dels quals ens dotem per fer-ne el seguiment i la valoració.

També és important distingir entre el que és prioritari i el que és urgent. Així doncs, hem d'intentar resoldre ràpidament totes aquelles situacions que pensem que poden suposar un risc greu i imminent per a la salut de les persones treballadores, ja que en aquest cas tindrem poc marge per planificar, fet que no significa actuar sense cap mena d'assessorament tècnic o legal.

Així, aquesta proposta d'acció sindical en salut laboral passa pels elements que a continuació s'enuncien.

El dret a la informació

Exercir el dret a la informació i a la documentació en prevenció de riscos laborals és del tot imprescindible per a la nostra actuació sindical. Aquest dret s'ha de sol·licitar per escrit a la direcció de l'empresa.

Com a exemple, i no de manera exhaustiva, s'ha de sol·licitar aquesta documentació: avaluació de riscos, pla de prevenció, planificació de l'activitat preventiva, resultats complets de la vigilància de la salut, protocol de coordinació d'activitats empresarials, pla d'emergència i evacuació, etc.

No cal sol·licitar tota la informació alhora, només aquella relativa als temes que treballarem.

Les regles de joc. El reglament intern del comitè de seguretat i salut

És important disposar d'unes regles de joc i definir clarament quines són les competències i les facultats del comitè de seguretat i salut, ja que aquest òrgan esdevindrà el fòrum de debat dels temes de salut laboral a l'empresa, per això serà important que el comitè de seguretat i salut es doti d'un reglament intern de funcionament.

Document que cal consultar: [Proposta de reglament intern del comitè de seguretat i salut.](#)

Organització de la prevenció. Servei de prevenció

En aquest apartat hem d'aconseguir que hi hagi un sistema de gestió de la prevenció de riscos suficient i adequat a les necessitats i les especificitats de l'empresa, i per això s'hauria d'ajustar als paràmetres següents:

- A l'existència dels recursos necessaris destinats a la prevenció, tant humans com materials i econòmics. Per això cal veure les actuacions preventives que s'han de realitzar, preveure els tècnics existents i els seus recursos materials, i veure si s'adequa o no, i, finalment, comprovar si els diners destinats a aquests recursos i a les mesures preventives derivades de

l'actuació dels tècnics són suficients o no.

- Que hi hagi una integració preventiva a l'empresa. Per això és fonamental que es dibuixi quin serà el paper de cada agent a l'empresa (des del director general fins a administratius, comercials, etc.) amb les seves obligacions i funcions. Així mateix, també caldrà coordinar les activitats tècniques del servei de prevenció amb les de la vigilància de la salut.
- També s'hauria de preveure la coordinació d'activitats empresarials en prevenció de riscos amb les empreses contractades, subcontractades i els autònoms. La idea fonamental és que el servei de prevenció i el comitè de seguretat i salut determinin les actuacions preventives.
- També cal establir quines facultats i activitats concretes realitzarà la persona o persones incorporades al pla de prevenció com a tècnics i tècniques de l'empresa així com les facultats i les activitats contractades amb un servei de prevenció aliè acreditat i com es coordinen entre ells. Un exemple d'això sol ser la coordinació entre el servei de prevenció propi o mancomanat, que assumeix normalment les especialitats tècniques i el servei de prevenció aliè al qual se sol contractar l'especialitat mèdica de la vigilància de la salut.

Avaluació de riscos

L'avaluació de riscos és un dels instruments preventius més importants que ens podem trobar a l'empresa. Per això és absolutament necessari que es faci correctament, tant des d'un punt de vista legal com tècnic.

En aquest cas, és possible que ja hi hagi una avaluació de riscos feta a l'empresa, però que no estigui completa i tingui una sèrie de mancances o deficiències que s'hauran d'anar modificant o incloent. Aquestes correccions o modificacions s'han de gestionar necessàriament a l'interior del comitè de seguretat i salut, tal com s'estableix en l'LPRL.

En aquest sentit, és imprescindible que l'avaluació de riscos inclogui els següents ítems:

- Que hi hagi un procediment clar d'avaluació de riscos amb la participació de la representació legal de les persones treballadores.

- Que inclogui una bona definició i descripció dels llocs de treball que s'han d'avaluar.
- Que inclogui una bona definició i descripció de les condicions de treball que s'han d'avaluar.
- Que inclogui un calendari de treball.
- Que s'avaluïn tots els factors de risc i no només els de seguretat.
- Que es concreti la participació dels delegats i delegades de prevenció a l'avaluació de riscos.
- Que es defineixin correctament les fonts d'informació que s'utilitzaran per a la identificació dels riscos.
- Que es defineixin correctament les metodologies que s'utilitzaran.
- Que es defineixin correctament la proposta, la planificació i la implementació de les mesures preventives.
- Que s'identifiquin els llocs exempts de risc per als col·lectius dels articles 25 i 26 de l'LPRL.

Document que cal consultar: [Proposta del procediment d'avaluació de riscos.](#)

Actuacions concretes (les ha de concretar la secció sindical o els delegats i delegades de CCOO del comitè d'empresa)

Vigilància de la salut

Comprovar que els protocols específics de vigilància de la salut aplicats a l'empresa, així com el procediment per realitzar-la i els criteris utilitzats s'ajusten a la normativa d'aplicació.

Document que cal consultar: [Full informatiu: vigilància de la salut.](#)

Procediment de registre i investigació d'accidents i incidents

És important establir un procediment de registre, notificació i investigació dels accidents de treball, malalties professionals i incidents.

En tot cas, a l'hora de proposar un procediment, aquest hauria d'incloure almenys aquests elements:

- Un circuit de notificacions i registre dels accidents de treball i malalties professionals, amb còpia dels comunicats oficials d'accidents de treball i malalties

professionals; amb la confecció d'un comunicat intern d'accident de treball; amb la redacció de la relació mensual d'accidents de treball sense baixa mèdica, i amb la realització dels informes d'investigació dels accidents de treball i incidents.

- L'elaboració, en cas que sigui necessari, d'un pla de xoc contra la sinistralitat, prèviament consensuat amb els delegats i delegades de prevenció.
- La participació dels delegats i delegades de prevenció en la investigació dels accidents de treball.
- La investigació de les possibles malalties professionals existents a l'empresa.

Activitats preventives i procediments de coordinació amb les empreses de contracta, subcontracta i autònoms

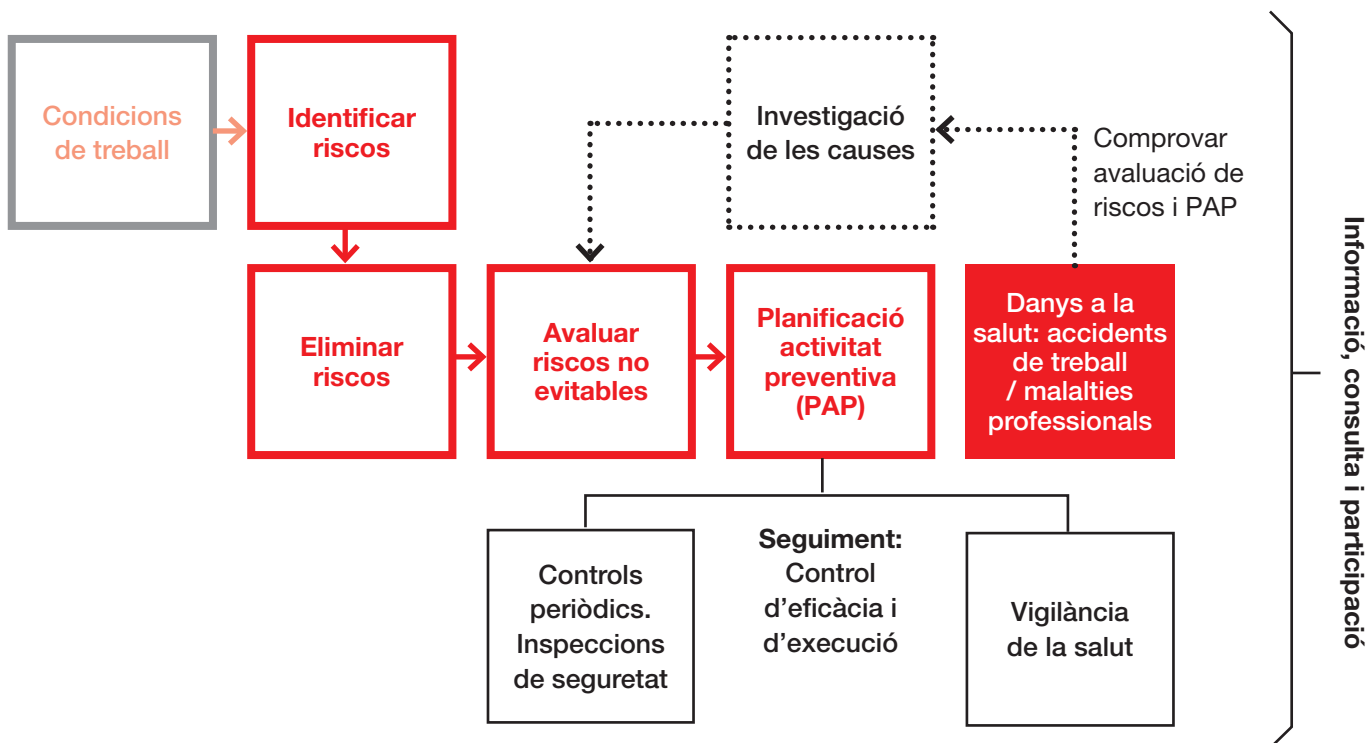
Cal que, en aplicació de l'article 24 de l'LPRL, s'elabori un procediment de coordinació d'activitats empresarials. Per això és imprescindible sol·licitar a la nostra empresa informació i documentació respecte de les particularitats i les activitats preventives de les empreses externes que presten els seus serveis a l'empresa.

Elaborar una proposta sindical de coordinació de les activitats empresarials, a partir de l'anàlisi de la informació facilitada per l'empresa.

Document que cal consultar: [Intervenció sindical en l'organització de la prevenció i les activitats preventives.](#)

Annex punt 5. Què és la prevenció?

LES ACTIVITATS DEL CIRCUIT PREVENTIU



Esquema del procés preventiu

Tot aquest procés ha de respondre als principis de l'acció preventiva recollits en l'article 15 de l'LPRL:

- Evitar els riscos i només avaluar aquells que no es poden evitar.
- Combatre els riscos a l'origen.
- Adaptar el treball a la persona, particularment pel que fa a la concepció dels llocs de treball, elegir els equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir-ne els efectes en la salut.
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir els productes perillosos per altres que comportin poc o cap perill.
- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.

- Donar les degudes instruccions als treballadors i treballadores.

Documents que cal consultar:

[La investigació sindical dels danys a la salut.](#)

[Accidents i danys a la salut.](#)

[El reconeixement de l'accident de treball o malaltia professional.](#)

[Què és un equip de protecció individual \(EPI\)?](#)

[Prevenir els accidents de trànsit in itinere.](#)

[Tipus d'accidents de treball.](#)

[Incident de treball o accident de treball?](#)

[Conceptes bàsics en prevenció de riscos laborals \(PRL\).](#)

[Què entén CCOO de Catalunya per cultura preventiva?](#)

[Treballar sense prevenció: danys a la salut.](#)

[Com ha de protegir l'empresa la meua salut en el treball?](#)

[Els nostres drets en salut laboral.](#)

[Llista de control sobre el concert de l'activitat preventiva amb un servei de prevenció aliè \(SPA\).](#)

[Llista de control de l'auditoria de prevenció.](#)

[La prevenció de riscos biològics.](#)

[Les quatre disciplines preventives.](#)

[La simplificació de la documentació preventiva a les petites empreses.](#)

Annex punt 6. **Organització de la prevenció**

Document que cal consultar:

[Intervenció sindical en l'organització de la prevenció i les activitats preventives.](#)

[La simplificació de la documentació preventiva a les petites empreses.](#)

Annex punt 7. **Vigilància de la salut**

Documents que cal consultar:

[Vigilància de la salut, què hem de saber?](#)

[La gestió de les baixes mèdiques.](#)

[Malalties professionals: els danys a la salut més invisibles.](#)

[El reconeixement de l'accident de treball o malaltia professional.](#)

[Llista de control sobre la vigilància de la salut.](#)

[Full informatiu: la vigilància de la salut col·lectiva.](#)

Annex punt 8. **Coordinació d'activitats empresarials**

Normativa que cal consultar:

[Reial decret 171/2004.](#)

[Reial decret 1627/1997.](#)

[Llei 32/2006.](#)

[Reial decret 1109/2007.](#)

Documents que cal consultar:

[La salut laboral a les obres de construcció: participació dels delegats i delegades de prevenció.](#)

[Coordinació de l'activitat preventiva i plans d'emergència.](#)

Annex punt 9. **Perspectiva de gènere**

Documents que cal consultar:

[Perspectiva d'edat en la gestió preventiva.](#)

[Disruptors endocrins en els sectors més feminitzats.](#)

[Dret de protecció de la treballadora embarassada i/o lactant natural davant dels riscos laborals a la feina.](#)

[Una mirada de gènere en la identificació dels riscos laborals.](#)

[CCOO de Catalunya analitza els criteris SEGO aplicats en la valoració de l'exposició a riscos laborals de les dones embarassades i en període de lactància natural.](#)

[Riscos laborals per exposició a agents endocrins amb perspectiva de gènere](#)

[Riscos laborals vinculats a la recollida de residus porta a porta amb especial atenció a les desigualtats de gènere.](#)

[Eina amb perspectiva de gènere per a la gestió del risc ergonòmic.](#)

Integrar la perspectiva de gènere en totes les activitats preventives i sindicals, és important perquè:

- La igualtat és un dret fonamental reconegut en diversos texts jurídics nacional i internacionals.
- La salut també és un dret reconegut internacionalment i recollit en la Constitució espanyola.
- Les desigualtats són un fet persistent: segregació horitzontal i vertical, doble jornada, assetjament sexual, discriminacions en l'ocupació remunerada, malalties professionals invisibilitzades en el col·lectiu femení...
- Aplicar la perspectiva de gènere contribueix a identificar altres discriminacions i desigualtats.
- Perquè és necessari assolir un model de cures que no sigui responsabilitat només de les dones, sinó un dret i un deure de tota la societat.
- Integrar la perspectiva de gènere beneficia el conjunt de les activitats preventives i totes les persones treballadores de l'empresa, no només les dones.

La diferent afectació dels riscos laborals entre homes i dones es produeix per:

- La diferent biologia d'ambdós sexes: per exemple, les diferències anatòmiques en relació amb els riscos ergonòmics, les característiques adiposes que influeixen en una major absorció de productes químics en les dones.
- Els determinants socials que provoquen desigualtats de gènere, com que en un mateix lloc de treball hi hagi diferents condicions diferents per dones i homes (contractació a temps parcial, freqüència, durada de l'esforç, torns diferents, antiguitat en el lloc de treball, possibilitats de promoció...).
- Els factors de risc que provoca l'organització del treball i que tenen una afectació diferent en dones i homes.

Annex punt 10. **Comitè de seguretat i salut**

Documents que cal consultar:

[Tribunal Laboral de Catalunya \(TLC\): la mediació i la conciliació com a eina de resolució de conflictes en salut laboral.](#)

[Comitè de seguretat i salut: tot el que has saber.](#)

[Proposta de reglament intern del comitè de seguretat i salut.](#)



Per saber-ne més...

Consulta el material disponible al nostre web:

- [Píndoles informatives](#): ideal per imprimir i que tots els treballadors i treballadores hi tinguin accés.
- [Documents](#): fulls informatius i guies per saber més d'un tema específic.
- [Jornades](#): tallers, seminaris i altres activitats que anem programant.
- Recorda que el [28 d'abril](#) és el Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el Treball, en el qual es preparen diferents actes i accions reivindicatives.

En cas de dubte, contacta amb la teva federació o territori de referència.



Decàleg de les delegades i delegats de prevenció



www.ccoo.cat