

27 DE JUNIO DE 2024

BORRADOR

DOCUMENTO INTERNO DE TRABAJO  
MESA DE DIÁLOGO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>1. MOTIVACIÓN DE LAS MODIFICACIONES NORMATIVAS PROPUESTAS EN LA LPRL Y RSP</b> .....                                | 2  |
| <b>1.1 Acuerdos de la EESST 2023-2027</b> .....  | 2  |
| <b>1.2 Motivaciones de la propuesta de modificación del texto normativo presentada el 21.5.2024</b> .....              | 4  |
| <b>2. PROPUESTAS DE MODIFICACIONES EN EL ARTICULADO PARA LA REUNIÓN DEL DÍA 27 DE JUNIO DE 2024</b> .....              | 6  |
| <b>2.1. Cambios en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales</b> .....   | 6  |
| <b>2.2 Cambios en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención</b> ..... | 23 |

# 1. MOTIVACIÓN DE LAS MODIFICACIONES NORMATIVAS PROPUESTAS EN LA LPRL Y RSP

## 1.1 Acuerdos de la EESST 2023-2027

Los motivos que fundamentan las modificaciones normativas que se proponen a la Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales tienen su origen en los acuerdos alcanzados en la EESST 2023-2027. De los compromisos alcanzados en la EESST son motivo de esta mesa los siguientes:

1. Análisis del marco normativo para adaptarlo a las **nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático**. En particular, la revisión de la LPRL y el RSP para incorporar la **integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva**, y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los **riesgos psicosociales**.
2. Revisión del marco normativo con el objetivo de mejorar su aplicación y favorecer la **integración de la prevención**. Concretamente se acordó analizar y, en su caso, modificar la LPRL y el RSP con el fin de clarificar aquellas disposiciones que resultan de difícil interpretación o aplicación, especialmente para las **pequeñas empresas**, teniendo en cuenta sus nuevas realidades y para conseguir una mayor integración de la prevención, mejorando la formación y potenciando la utilización de **recursos propios** para el desempeño de la actividad preventiva.
3. Revisión y, en su caso, modificación de la legislación sobre **coordinación de actividades empresariales** (CAE) para mejorar su aplicación a las pymes. En particular analizar y modificar, si procede, las disposiciones legales aplicables a las **personas trabajadoras autónomas** tanto en la LPRL como en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo en lo que se refiere a la coordinación de actividades empresariales para mejorar el desigual marco de la coordinación entre las personas trabajadoras por cuenta ajena y propia.
4. Análisis de la conveniencia de modificación de la LPRL y del Estatuto del Trabajo Autónomo en cuestiones clave, como la formación, la vigilancia de la salud, e incluso la identificación y evaluación de los riesgos laborales, documentos preventivos que pudieran ser equivalentes y equipos de trabajo en determinados sectores de actividad, para que esta normativa sea de aplicación a las **personas autónomas**, con el objetivo de lograr una protección de su salud equiparable a la de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

5. Revisión del marco normativo para **integrar la perspectiva de género**. La EESST recoge el acuerdo y compromiso de:
  - Revisar la LPRL y su normativa de desarrollo para integrar la perspectiva de género en el conjunto de principios de la acción preventiva, explicitando además la obligación de su integración en el plan de prevención, identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación, vigilancia de la salud y en cuantas actuaciones preventivas y disposiciones se consideren necesarias.
  - Modificar los contenidos formativos del RSP (Anexos IV, V y VI) incorporando temas específicos sobre perspectiva de género y prevención de riesgos laborales.
  - Actualizar los anexos VII y VIII del RSP referentes a los listados no exhaustivos de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural conforme con las directrices publicadas por el INSST sobre la prevención durante el embarazo y la lactancia, en consonancia con los avances que se produzcan en la legislación en la Unión Europea.
6. **Modernización del marco normativo para ajustarlo a la realidad de los entornos de trabajo** y que sea **aplicable por todas las empresas**, garantizando la protección de todas las personas trabajadoras por igual.
7. Análisis de la legislación aplicable a los **servicios de prevención**, así como los **estándares de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos**, con el fin de promover acciones de mejora continua y optimización de los servicios prestados por estas entidades.
8. Mejora de la **capacitación de los recursos preventivos para las funciones de nivel básico, medio y superior**, teniendo en cuenta la propuesta de modificación de contenidos formativos del RSP aprobada por la CNSST. Se revisarán las funciones asignadas a los mismos para garantizar, en su caso, la adecuación de competencias y formación a las necesidades preventivas de las empresas.
9. Incorporación de procedimientos que faciliten el **retorno al trabajo y la inclusión laboral** tras padecer una enfermedad prolongada o crónica (prestando especial atención a enfermedades mentales, trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares y cáncer), que fomenten que la persona trabajadora que se reincorpora tenga una adaptación del puesto de trabajo idónea para sus nuevas condiciones de salud.

Además, en la EESST se recoge el compromiso de transponer a nuestro ordenamiento jurídico las actualizaciones de las Directivas de exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, amianto, lugares de trabajo y PVD.

Se comienza con la modificación **solo la LPRL y el RSP**, el resto del desarrollo normativo y reglamentario se abordarán en otras fases.

Se inicia la mesa de diálogo **abordando cambios en relacionados con tres bloques:**

1. **Organización preventiva en la empresa**, cuyo objetivo principal es lograr una mayor integración de la prevención de riesgos laborales en pymes y la asunción de la actividad preventiva con recursos propios.
2. **Riesgos psicosociales**, cuyo objetivo principal es explicitar la obligatoriedad de evaluar y adoptar medidas en los riesgos psicosociales, teniendo además en cuenta la transformación digital y su impacto en las nuevas formas de organización del trabajo.
3. **Integración de la perspectiva de género y diversidad generacional- edad**, cuyo objetivo principal es explicitar la necesidad de integrar en la gestión preventiva la perspectiva de género y la edad como factores que determinan una exposición desigual a riesgos laborales.

## 1.2 Motivaciones de la propuesta de modificación del texto normativo presentada el 21.5.2024

### 1.2.1 Organización preventiva en la empresa

Se refuerza la **integración de la prevención** eficaz y que responda a la realidad de pymes a través de:

- Creación de la **figura de la persona interlocutora** cuando la empresa decida organizar la prevención mediante la contratación de un SPA, con el fin de mejorar la efectividad de las relaciones entre las empresas y los SPA con los que practican conciertos para el desarrollo de la actividad preventiva, así mismo se consideraba una posibilidad de mejorar el nivel de integración través de más recursos internos de las empresas. Se tiene en cuenta a las pymes en tanto que el empresario podrá asumir este papel, si dispone de la formación suficiente, en empresas de hasta 50 personas trabajadoras o de 25 si se trata de actividades del anexo I. Deberá haber una por cada centro que disponga de 50.

Por consenso de las partes en la reunión del día 21.5.2024 se decide eliminar esta figura del articulado y centrar estas funciones en “el trabajador designado”.

- La persona empresaria podrá asumir personalmente la prevención si la empresa no tiene más de 10 personas empleadas, tenga capacidad suficiente, desarrolle la actividad en el centro de trabajo y no se trate de actividades del anexo I. El cambio normativo que amplió a 25 trabajadores la posibilidad de que el empresario asumiera la prevención apenas ha sido utilizado y cuando se ha hecho ha sido, en la mayoría de las ocasiones, para una práctica preventiva incorrecta.
- Se establecen mayores exigencias en el plan de prevención, como la identificación concreta de la persona que asume cada función, obligaciones y competencias.
- Se potencia la organización preventiva basado en trabajadores designados, concretando sus funciones.

### 1.2.2 Riesgos psicosociales

Potenciación del **reconocimiento de los riesgos psicosociales y medidas preventivas**, concretamente se propone:

- La separación de las disciplinas ergonomía y la psicología aplicada. Esto implicaría que los SPP deberán contar con al menos tres disciplinas y cuatro los mancomunados, contando al menos con un técnico por cada disciplina.
- Se introduce la mención a la organización en el trabajo, procedimientos y procesos como factores que pueden dar lugar a riesgo.

### 1.2.3 Integración de la perspectiva de género y diversidad generacional- edad

Para abordar esta doble integración se propone:

- Añadir referencias explícitas a lo largo del articulado.
- Reforzar la idea de adaptar el trabajo a la persona, incluyendo equipos, EPIS, instalaciones, organización, etc.

**Nota sobre lenguaje inclusivo:** se sustituye en los artículos modificados del texto normativo el término “empresa” por “**persona empleadora**” o se mantiene “**empresa**”, según el contexto, y se sustituye “trabajador” por “**persona trabajadora**”.

## 2. PROPUESTAS DE MODIFICACIONES EN EL ARTICULADO PARA LA REUNIÓN DEL DÍA 27 DE JUNIO DE 2024

| Códigos para interpretar y señalar las modificaciones |                  |
|---|------------------|
| <b>ARTICULO</b>                                       | Propuestas MITES |
| <del>ARTICULO</del>                                   | Texto a eliminar |

### 2.1. Cambios en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

| ARTICULADO ACTUAL LPRL  | MODIFICACION   |
|---|--|
| <p><b>ARTÍCULO 4 LPRL</b></p> <p>A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:</p> <p>1.º [...]</p> <p>7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.</li> <li>b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.</li> <li>c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.</li> <li>d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.</li> </ul> | <p><b>ARTÍCULO 4 LPRL</b></p> <p>Se añadirán las siguientes definiciones con fines aclaratorios (habrá que volver a enumerar):</p> <p>Se entenderá como «puesto de trabajo» el conjunto de funciones y tareas que desempeña la persona trabajadora, incluidas las condiciones de trabajo en las que las realiza.</p> <p>Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del puesto de trabajo susceptible de afectar tanto al bienestar y la salud física o mental de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo. Quedan específicamente incluidas en esta definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.</li> <li>b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.</li> <li>c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de la persona trabajadora.</li> </ul> |

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

d) Todas aquellas características del trabajo a que esté expuesta la persona trabajadora, incluidas su organización y ordenación, así como las relaciones sociales e interpersonales generadas con ocasión del trabajo, que puedan influir en la generación o en la magnitud de los riesgos.

Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, lesiones o patologías sufridas o agravadas con motivo u ocasión del trabajo y que sean susceptibles de afectar a los ámbitos físico, fisiológico, cognitivo, emocional, conductual o social.

Se entenderá como “perspectiva de género” la consideración de las diferencias existentes entre hombres y mujeres que pueden producir una exposición desigual a riesgos laborales y, así como el distinto impacto que tienen o puedan tener determinados riesgos laborales en la salud física y mental de los hombres y las mujeres. En todo caso se deben tener en cuenta de forma sistemática y en toda acción preventiva: las diferencias biológicas derivadas del sexo tales como la distinta antropometría y composición corporal, ciclos hormonales y órganos reproductivos; así como las desigualdades sociales derivadas del género que puedan concretarse en la existencia de roles y estereotipos sociales, segregación horizontal o vertical, asunción no equilibrada de responsabilidades familiares o falta de adaptación de los puestos de trabajo, entre otros.

Se entenderá como “diversidad generacional” la existencia de diferentes generaciones o tramos de edad que puedan estar presentes en una misma organización o lugar de trabajo y que pueden ocasionar una exposición desigual a riesgos laborales.

Se entenderá como “característica personal” cualquier condición o circunstancia física, psíquica, biológica o de cualquier clase que pueda provocar una exposición distinta a riesgos laborales y que pueda situar a la persona trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad, entre otras, la discapacidad, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales.

| ARTICULADO ACTUAL LPRL  | MODIFICACION  |
|---|---|
| <p><b>ARTICULO 6.1.e) LPRL</b></p> <p>El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan: [...]</p> <p>e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.</p> <p>[...]</p> | <p><b>ARTICULO 6.1.e) LPRL</b></p> <p>e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y las personas trabajadoras designadas para desarrollar la acción preventiva.</p> |
| <b>OBSERVACIONES ORGANIZACIONES</b>   |   |

| ARTICULADO ACTUAL LPRL   | MODIFICACION   |
|--|--|
| <p><b>ARTICULO 14</b></p> <p>1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.</p> <p>Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.</p> <p>Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado</p> | <p><b>ARTICULO 14.2</b></p> <p>1. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales y a sus interacciones.</p> <p>Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.</p> <p>Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de las</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.</p> <p>El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.</p> <p>3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarían las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.</p> <p>5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.</p> | <p>personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la persona empleadora realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para ello, tomando en consideración, en todo caso, la perspectiva de género, la diversidad generacional y cualquier otra característica personal, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV.</p> <p>La persona empleadora desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.</p> <p>3. La persona empleadora deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>4. Las obligaciones o la atribución de funciones en materia de protección y prevención a las personas trabajadoras, a las personas trabajadoras designadas a los servicios de prevención de la empresa, o el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarían las acciones de la persona empleadora, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
|  | 5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras. |
|--|---|

| ARTICULADO ACTUAL LPRL  | MODIFICACION  |
|---|---|
| <p><b>ARTICULO 15</b></p> <p>1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Evitar los riesgos.</li> <li>b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.</li> <li>c) Combatir los riesgos en su origen.</li> <li>d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.</li> <li>e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.</li> <li>f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.</li> <li>g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.</li> <li>h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.</li> <li>i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.</li> </ul> | <p><b>ARTICULO 15</b></p> <p><b>- Añadir un nuevo principio de acción preventiva en el 15.1.e)</b> “e) integrar la perspectiva de género y de edad, así como cualquiera otra característica personal en la gestión preventiva” y que el resto de las letras se desplacen:</p> <p>1. La persona empleadora aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Evitar los riesgos.</li> <li>b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.</li> <li>c) Combatir los riesgos en su origen.</li> <li>d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción y adscripción de los puestos de trabajo, equipos, métodos <b>y tecnologías, así como a cualquier otra decisión organizativa que pueda incidir negativamente en la salud de la persona trabajadora, actuando particularmente sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales.</b></li> <li>e) Integrar las perspectivas de género y edad, así como cualquier otra característica personal en la gestión preventiva.</li> <li>f) Tener en cuenta la evolución de la técnica, <del>en particular,</del> <b>aprovechándola para la actuación preventiva y sin incrementar los riesgos</b> s generados por el impacto de</li> </ul> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|  |  |
|--|--|
| <p>2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.</p> <p>3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.</p> <p>4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.</p> <p>5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.</p> | <p>la digitalización en la organización del trabajo. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.</p> <p>g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.</p> <p>h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.</p> <p>i) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.</p> <p>- <b>Nueva redacción art. 15.2:</b></p> <p>2.La persona empleadora tomará en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tarea <del>y s. Deberá garantizarse y garantizará que la persona trabajadora dispone de una dicha capacitación profesional que incluya aspectos preventivos, entre ellos incluidos los relacionados con la producción. Para ello, cuando sea necesario, la empresa deberá recurrir a personas o entidades con la capacidad necesaria para proporcionar tal formación.</del></p> |
|--|--|

| ARTICULADO ACTUAL LPRL  | MODIFICACION   |
|---|--|
| <p><b>ARTICULO 16.2</b></p> <p>[...] 2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:</p> | <p><b>ARTICULO 16.2</b></p> <p><b>2.</b> Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada. En la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva se tomarán en consideración <b>todos</b> los riesgos</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. [...]</p> | <p><b>para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y sus interacciones, incluidos los psicosociales.</b></p> <p>a) La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes, así como las características de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos, de los cambios en la organización del trabajo, en los procesos o en los procedimientos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. [...]</p> |
|---|---|

| <p><b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b></p>  | <p><b>MODIFICACION</b></p>  |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 17</b></p> <p>[...] 2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.</p> <p>Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.</p> | <p><b>ARTÍCULO 17</b></p> <p>[...] 2. La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones adaptados a sus características físicas y medidas antropométricas y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.</p> <p>Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | 3. La evolución tecnológica aplicada a los equipos de trabajo y medios de protección debe estar previamente evaluada y su utilización no debe generar riesgos añadidos. |
|--|---|

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>   | <b>MODIFICACION</b>       |
|---|---------------------------|
| <p><b>ARTICULO 20</b></p> <p>El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.</p> <p>Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.</p> | <p><b>ARTICULO 20</b></p> |

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>  | <b>MODIFICACION</b>  |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 22</b></p> <p>1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo [...]</p> <p>4. (...) No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas</p> | <p><b>ARTÍCULO 22</b></p> <p>1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud física y mental en función de los riesgos inherentes al trabajo [...]</p> <p>La periodicidad tendrá en consideración los riesgos inherentes al trabajo y será la determinada por el personal sanitario competente encargado de la vigilancia de la salud. En todo caso, se respetará como mínimo la prevista en los protocolos aprobados por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud que sen de aplicación a las tareas desarrolladas</p> |

de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva

2. Con el consentimiento de la persona trabajadora se tendrá en cuenta en la recogida de datos de los reconocimientos médicos variables como el sexo, la edad y otras características personales. Además, se analizará y valorará si los condicionantes biológicos, físicos o sociales sitúan a la persona trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad a los riesgos laborales a los que está expuesta.

[...]

5. (..) No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención adaptando el puesto de trabajo a la persona, particularmente en los supuestos de retorno al trabajo tras ausencias **de larga duración** por razones médicas.[...]

7. En los supuestos en los que, de acuerdo con lo que determine el Ministerio de Trabajo y Economía Social, sea necesaria la implantación de un modelo de historial clínico-laboral por la tipología de trabajo, se establecerá un modelo que incluya el historial de la vigilancia de la salud a la que ha sido sometida la persona trabajadora durante toda su vida laboral.

[..]

9.- La vigilancia de la salud deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo o, **cuando se justifique la imposibilidad**, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido. **El coste de la vigilancia de la salud no podrá recaer sobre las personas trabajadoras.**

**Nota MITES:** todas las propuestas referentes a este artículo, así como cualquier otra en la que tenga competencia el Ministerio de Sanidad serán consultadas previa negociación con dicho Ministerio.

| ARTICULADO ACTUAL LPRL  | MODIFICACION  |
|---|---|
| <p><b>ARTICULO 23</b></p> <p>1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:</p> <p>a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.</p> <p>b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.</p> <p>c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.</p> <p>d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.</p> <p>e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.</p> <p>2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.</p> <p>3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del</p> | <p><b>ARTICULO 23.1</b></p> <p><b>Añadir 23.1. f):</b></p> <p>1. La persona empleadora deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:</p> <p>a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16.</p> <p>b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16.</p> <p>c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16.</p> <p>d) Práctica de los controles del estado de salud de las personas trabajadoras previstos en el artículo 22 y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.</p> <p>e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado a la persona trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos la persona empleadora realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3.</p> <p>f) Cualquier documentación que deba elaborarse y conservarse en virtud de lo establecido en otras normas preventivas.</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|  |  |
|--|--|
| <p>desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.</p> <p>4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.</p> |  |
|--|--|

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>  | <b>MODIFICACION</b>  |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 28</b></p> <p>1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.</p> <p>La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.</p> <p>La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.</p> <p>[...] 4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa [...]</p> | <p><b>ARTÍCULO 28</b></p> <p>1. Las personas trabajadoras con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como las contratadas por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la empresa en la que prestan sus servicios, sin que pueda justificarse ninguna diferencia de trato y siéndoles plenamente de aplicación esta ley y sus disposiciones de desarrollo.</p> <p>[...] 4. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras designadas para ocuparse de las actividades de protección y prevención y, en su caso, al servicio de prevención, de la incorporación de las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todas las personas trabajadoras de la empresa [...]</p> |

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>  | <b>MODIFICACION</b>                    |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 29</b></p> <p>1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en</p> | <p><b>ARTÍCULO 29</b></p> <p>[...]</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|  |  |
|--|--|
| <p>el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.</p> <p>2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:</p> <p>[...]</p> <p>4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores</p> <p>[...]</p> <p>3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.</p> | <p>4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención y, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras [...]</p> |
|--|--|

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>  | <b>MODIFICACION</b>  |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 30</b></p> <p>1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.</p> <p>2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la</p> | <p><b>ARTÍCULO 30</b></p> <p>1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad. constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.</p> <p>2. Las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|   |   |
|---|---|
| <p>empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.</p> <p>Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.</p> <p>3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.</p> <p>4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.</p> <p>Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.</p> <p>5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.</p> <p>6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de</p> | <p>tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6.</p> <p>Las personas trabajadoras a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.</p> <p>3. Para la realización de la actividad de prevención, la empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23.</p> <p>4. Las personas designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de las personas trabajadoras establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Esta garantía alcanzará también a las personas trabajadoras integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.</p> <p>Las personas trabajadoras a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.</p> <p>5. En las empresas de hasta diez trabajadores, la persona empleadora podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestas las personas trabajadoras y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e).</p> <p>6. La empresa que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.</p> | <p>una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de las personas trabajadoras.</p> |
|---|--|

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>   | <b>MODIFICACION</b>   |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 31</b></p> <p>1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.</p> <p>Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.</p> <p>2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.</p> <p>[...]</p> | <p><b>ARTÍCULO 31</b></p> <p>1. Si la designación de una o varias personas trabajadoras fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6, la empresa deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.</p> <p>Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.</p> <p>2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello a la empresa, a las personas trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, la</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|  |  |
|--|--|
|  | <p>empresa deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.</p> <p>El servicio de prevención deberá colaborar con la persona o personas trabajadoras designadas por la empresa.</p> <p>[...]</p> |
|--|--|

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>   | <b>MODIFICACION</b>   |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 33.1</b></p> <p>1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:<br/>[...]</p> <p>b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.<br/>[...]</p> | <p><b>ARTÍCULO 33.1</b></p> <p>1. La persona empleadora deberá consultar a las personas trabajadoras, con una antelación mínima de diez días hábiles, la adopción de las decisiones relativas a:<br/>[...]</p> <p>b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.</p> <p><i>[Insertar tras la letra f]</i><br/>La antelación mínima de diez días hábiles podrá reducirse al plazo imprescindible solo en casos justificados de urgente necesidad.</p> |

| <b>ARTICULADO ACTUAL LPRL</b>   | <b>MODIFICACION</b>   |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 35</b></p> <p>1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.</p> <p>2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:</p> | <p><b>ARTÍCULO 35</b></p> <p>1. Las personas delegadas de prevención son las representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.</p> <p>2. Las personas delegadas de prevención serán designadas por y entre las personas representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

- De 31 a 100 personas trabajadoras: 2 personas delegadas de prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 personas delegadas de prevención.
- De 501 a 1.000 personas trabajadoras: 4 personas delegadas de prevención.
- De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5 personas delegadas de prevención.
- De 2.001 a 3.000 personas trabajadoras: 6 personas delegadas de prevención.
- De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: 7 personas delegadas de prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 personas delegadas de prevención.

En las empresas de treinta o menos personas trabajadoras la persona delegada de prevención será la persona delegada de personal.

3. A efectos de determinar el número de personas delegadas de prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.
- b) Las contratadas por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de las personas trabajadoras delegadas de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a las personas representantes del personal o a las propias personas trabajadoras.

|  |  |
|--|--|
| <p>Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.</p> | <p>Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a las personas delegadas de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en <b>su normativa específica</b> la <del>Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos</del>, otros sistemas de designación de las personas delegadas de prevención y acordarse que las competencias que esta <b>ley</b> atribuye a éstas puedan ser ejercidas por órganos específicos.</p> <p><b>5. Para el mejor ejercicio de sus responsabilidades preventivas las empresas facilitarán a las personas delegadas de prevención y a los miembros del comité de seguridad y salud una formación adaptada a cada sector de actividad. Esta formación será la correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico con las peculiaridades que se puedan establecer reglamentariamente.</b></p> |
|--|--|

| ARTICULADO ACTUAL LPRL   | MODIFICACION  |
|--|---|
| <p><b>ARTÍCULO 38</b></p> <p>1. [...]</p> <p>2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores [...]</p> | <p><b>ARTÍCULO 38</b></p> <p>1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 30 personas trabajadoras</p> <p>El Comité estará formado por las personas delegadas de prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de las personas delegadas de prevención, de la otra.</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, las personas delegadas sindicales y las personas responsables técnicas de la prevención en la empresa, así como las personas trabajadoras designadas que no estén incluidas en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar las personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.</p> <p>3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.</p> <p>Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con las personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.</p> |
|--|---|

## 2.2 Cambios en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACION  |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 1.1</b></p> <p>1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la</p> | <p><b>ARTÍCULO 1.1</b></p> <p>1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|   |   |
|---|---|
| <p>implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.</p> <p>La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.</p> <p>Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.</p> <p>2.[...]</p> | <p>plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.</p> <p>La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.</p> <p>Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.</p> <p>Dicha atribución identificará tanto a las personas responsables como el alcance y contenido de cada obligación específica que cada una asume, en particular, cuando se trate de personas que formen parte de la organización preventiva de la empresa o hayan sido designadas por la persona empleadora, <b>así como otras personas con responsabilidades en otros departamentos de la empresa y cuya actuación pueda tener incidencia en la correcta gestión de la actividad preventiva.</b></p> <p>1bis. La perspectiva de género, la diversidad generacional y cualquier otra característica de la persona que la sitúe en una exposición desigual a los riesgos laborales, deberán integrarse en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa. Para ello se incorporarán objetivos específicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a promover la igualdad y la gestión de la diversidad en todas las actuaciones, a todos los niveles y en todas sus fases: en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, en la vigilancia de la salud, en las actividades de formación e información y en el resto de las actuaciones preventivas que se realicen.</p> |
|---|---|

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION   |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 2.2 B), D) y E)</b></p> <p>[...]</p> <p>2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los</p> | <p><b>ARTÍCULO 2.2 B), D) y E)</b></p> <p>[...]</p> <p>2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|   |   |
|---|---|
| <p>representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:<br/>[...]</p> <p>b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales<br/>[...]</p> <p>d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes<br/>[...]</p> <p>e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.</p> | <p>representantes de las personas trabajadoras, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:<br/>[...]</p> <p>b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las personas con responsabilidad en prevención de riesgos laborales, sus funciones y las responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos en relación con la prevención de riesgos laborales.<br/>[...]</p> <p>d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida, la designación y aceptación de nombramiento de las personas trabajadoras designadas y los órganos de representación existentes, con identificación concreta de la persona que asume cada función y de sus obligaciones y competencias.</p> <p>e) La política, los objetivos y metas que, en materia preventiva, pretende alcanzar la empresa teniendo en cuenta entre otros compromisos los relacionados con la perspectiva de género y la diversidad <b>generacional</b>, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.</p> |
|---|---|

| <b>ARTICULADO ACTUAL RSP</b>  | <b>MODIFICACION</b>  |
|---|--|
| <p><b>ARTÍCULO 4.1 B)</b></p> <p>1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.</p> <p>Para ello, se tendrán en cuenta:</p> | <p><b>ARTÍCULO 4.1 B)</b></p> <p>b) Las características de la persona trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo, en particular cuando sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones, por sus características personales o estado biológico o psicosocial conocido, así como, en general, la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>[...]</p> <p>b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.</p> <p>En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.</p> <p>En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.</p> <p>[...]</p> <p>2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:</p> <p>[...]</p> <p>b) El cambio en las condiciones de trabajo.</p> | <p>En aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, en la elaboración de la evaluación inicial de riesgos, las variables del sexo y edad deberán ser incluidas en las estadísticas, encuestas y recogida de datos o planteamiento de conclusiones o resultados que se lleven a cabo. En concreto, deberá siempre tenerse en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1.º La posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres, y particularmente en lo relacionado con sus características físicas y medidas antropométricas, si fuesen distintas, <b>así como características biológicas y factores ligados al género.</b></li><li>2.º Los factores de naturaleza psicosocial <b>y organizativa</b>, incluidos aquellos que puedan guardar relación con las condiciones de trabajo <b>y las características de la tarea</b> con repercusión en la existencia de riesgos psicosociales, como la organización del tiempo de trabajo y la adecuación de este a las circunstancias y responsabilidades familiares.</li><li>3.º La posibilidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia, tomando en consideración todas las condiciones de trabajo del puesto, y en particular, la exposición a los distintos agentes físicos, químicos y biológicos <b>y riesgos psicosociales</b>, así como la organización del tiempo de trabajo y la existencia de trabajo nocturno o trabajo a turnos.</li></ol> <p>2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:</p> <p>[...]</p> <p>b) El cambio en las condiciones de trabajo tanto materiales como organizativas.</p> |
|--|--|

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION  |
|--|---|
| <p><b>ARTÍCULO 4.2 C)</b></p> <p>[...]</p> <p>2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:</p> <p>a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.</p> <p>b) El cambio en las condiciones de trabajo.</p> <p>c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.</p> | <p><b>ARTÍCULO 4.2 C)</b></p> <p>2. c) La incorporación de una persona trabajadora cuyas características personales o estado biológico o psicosocial conocido la hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.</p> |

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION  |
|--|---|
| <p><b>ARTÍCULO 5.1 y 5.3</b></p> <p>1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.</p> <p>A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.</p> | <p><b>ARTÍCULO 5.1 y 5.3</b></p> <p>1.A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras se procederá a la determinación de los elementos y condiciones de trabajo peligrosas y a la identificación de las personas trabajadoras expuestas a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con las personas trabajadoras, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.</p> <p>A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras sobre los aspectos señalados.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>2.[...]</p> <p>3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:</p> <p>a) Normas UNE.</p> <p>b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.</p> <p>c) Normas internacionales.</p> <p>d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.</p> | <p>2.[...]</p> <p>3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar por este orden, si existen, los métodos o criterios recogidos en:</p> <p>a) Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.</p> <p>b) Normas UNE.</p> <p>c) Normas internacionales.</p> <p>d) En ausencia de los anteriores, directrices u otros documentos técnicos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.</p> |
|--|--|

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION   |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 6.2</b></p> <p>[...]</p> <p>2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo, las modificaciones en la gestión del proceso productivo.</p> | <p><b>ARTÍCULO 6.2</b></p> <p>[...]</p> <p>2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, <b>deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y siempre que se produzca un deterioro por el transcurso del tiempo, las modificaciones en la gestión del proceso productivo o en los elementos que lo integran, así como los cambios en las condiciones de trabajo que supongan la aparición de riesgos emergentes derivados del cambio climático, la digitalización, la evolución demográfica o las nuevas formas de organización de trabajo, incluido el trabajo a</b></p> |

|  |   |
|--|---|
|  | distancia, así como cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención adoptadas han resultado insuficientes. |
|--|---|

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION  |
|--|---|
| <p><b>ARTÍCULO 8</b></p> <p>Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.</p> <p>En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> | <p><b>ARTÍCULO 8</b></p> <p>1. La persona empleadora elaborará el documento de planificación de la actividad preventiva con objeto de eliminar o controlar y reducir situaciones de riesgo, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de personas trabajadoras expuestas a los mismos.</p> <p>Para ello tomará en consideración la propuesta de actividad preventiva formulada por la modalidad de organización preventiva como resultado de la evaluación de riesgos.</p> <p>En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>2. La persona empleadora deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo y control periódico de la misma, contando con el asesoramiento y apoyo de la modalidad preventiva, en su caso.</p> |

| ARTICULADO ACTUAL RSP    | MODIFICACION   |
|--------------------------|--|
| <p><b>ARTÍCULO 9</b></p> | <p><b>ARTÍCULO 9.1</b></p> <p>1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los plazos de ejecución y , la designación de responsables de la misma, los medios humanos y materiales</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.</p> <p>2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.</p> <p>3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.</p> | <p>necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.<br/>[...]</p> <p>4. Al diseñar las medidas preventivas se tendrá en cuenta las diferencias biológicas y antropométricas, aplicando medidas específicas cuando sea necesario, de forma que se garantice una protección eficaz, considerando todos los puestos de trabajo y categorías profesionales. Para ello se realizará un seguimiento de las medidas preventivas que deberá incluir una valoración del impacto en estos grupos de personas a través de indicadores de seguimiento, garantizándose la participación a las personas trabajadoras o sus representantes, cuando estos existan.</p> |
|--|---|

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACION   |
|---|--|
| <p><b>ARTÍCULO 10.1</b></p> <p>1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Asumiendo personalmente tal actividad.</li> <li>b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.</li> <li>c) Constituyendo un servicio de prevención propio.</li> <li>d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.</li> </ul> <p>2. [...]</p> <p>3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.</p> | <p><b>ARTÍCULO 10.1</b></p> <p>1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por la empresa con arreglo a una o varias de las modalidades siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Asumiendo personalmente tal actividad.</li> <li>b) Designando a una o varias personas trabajadoras.</li> <li>c) Constituyendo un servicio de prevención propio.</li> <li>d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.</li> </ul> <p>2.[...]</p> <p>3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de tres o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.</p> |

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION   |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 11</b></p> <p>1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.</li> <li>b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.</li> <li>c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.</li> <li>d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.</li> </ul> <p>2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.</p> | <p><b>ARTÍCULO 11.1</b></p> <p>1. La persona empleadora podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que se trate de empresa de hasta diez personas trabajadoras.</li> <li>b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.</li> <li>c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.</li> <li>d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.</li> </ul> <p>2. La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por la empresa deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.</p> |
| <p><b>ARTICULADO ACTUAL RSP</b></p> <p><b>ARTÍCULO 12</b></p> <p>1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> <p>Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.</p>   | <p><b>MODIFICACION</b></p> <p><b>ARTÍCULO 12.2</b></p> <p>1. La empresa designará a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> <p>Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de una o varias personas trabajadoras deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.</li> <li>b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.</li> <li>c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.</li> </ul> | <p>2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de personas trabajadoras cuando la empresa <b>cumpla alguno de los</b> siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.</li> <li><b>b) Haya organizado la actividad preventiva mediante el concierto con uno o varios servicios de prevención ajeno, asumiendo la persona empresaria las funciones propias de un trabajador designado y disponiendo para ello de la formación específica prevista en el art. 35 bis.</b></li> <li>c) Haya <b>constituido</b> un servicio de prevención propio <b>y disponga de un solo centro de trabajo.</b></li> </ul> |
|---|--|

| <b>ARTICULADO ACTUAL RSP</b>  | <b>MODIFICACION</b>  |
|---|--|
| <p><b>ARTÍCULO 13. Capacidad y, medios y funciones de los trabajadores designados.</b></p> <p>1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.</p> <p>2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.</p> | <p><b>ARTÍCULO 13. Capacidad, medios y funciones de las personas trabajadoras designadas.</b></p> <p>1. Para el desarrollo de la actividad preventiva las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI. En todo caso deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.</p> <p>2. El número de personas trabajadoras designadas, los medios que la empresa ponga a su disposición y el tiempo que se les facilite para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.</p> <p><b>Sin perjuicio de lo anterior, cuando alguna de las actividades preventivas sea asumida por un servicio de prevención ajeno el número, dedicación y formación de las personas trabajadoras designadas se ajustará, como mínimo, a la siguiente escala:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) En las empresas de hasta diez personas trabajadoras que no realicen actividades incluidas en el anexo I deberá designarse una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35, que dispondrá de 8 horas mensuales para la realización de sus funciones.</b></li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Esta designación no será obligatoria si la propia persona empresaria dispone de la formación prevista en el artículo 35bis y decide asumir las funciones que le corresponderían a un trabajador designado</p> <p>b) En las empresas de hasta diez personas trabajadoras que realicen actividades incluidas en el anexo I deberá designarse siempre a una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35, que dispondrá de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>c) En las empresas de 11 a 25 personas trabajadoras deberá designarse a una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrá de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones. No obstante, si las actividades desarrolladas en la empresa están incluidas en el anexo I deberá disponer de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>d) En las empresas de 26 a 50 personas trabajadoras deberá designarse a una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrá de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones. Alternativamente, podrá designarse a dos personas trabajadoras con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrán, cada una, de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>No obstante, si las actividades desarrolladas en la empresa están incluidas en el anexo I deberá designarse, en todo caso, a dos personas trabajadoras con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrán, cada una, de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones. Alternativamente podrá optarse por la designación de una persona con formación de nivel intermedio siempre que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada.</p> <p>e) En las empresas de 51 a 100 personas trabajadoras deberá designarse a dos personas trabajadoras con una formación de nivel básico conforme al art. 35, que dispondrá cada una de ellas de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones o, alternativamente, una persona con formación de nivel intermedio que dispondrá de 60 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> |
|--|---|

No obstante, si las actividades desarrolladas en la empresa están incluidas en el anexo I deberá designarse una persona trabajadora con la formación de nivel superior que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada. Alternativamente podrá optarse por la designación de una persona con formación de nivel intermedio con dedicación exclusiva a estas funciones, además de una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35, que dispondrá de 60 horas mensuales para la realización de las mismas.

e) En las empresas de 101 a 300 personas trabajadoras deberá designarse una persona trabajadora con la formación de nivel superior que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada. Alternativamente podrá optarse por la designación de una persona con formación de nivel intermedio, siempre que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada, además de una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que disponga de 60 horas mensuales para la realización de sus funciones.

f) En las empresas de 101 a 150 personas trabajadoras que desarrollen actividades incluidas en el anexo I, la designación deberá cumplir con los requisitos establecidos en la letra e).

La escala prevista en este apartado 2 no será aplicable al supuesto en que la empresa haya constituido un servicio de prevención propio, disponiendo de varios centros de trabajo, en cuyo caso será aplicable lo dispuesto en el artículo 15.3.

3. Las personas trabajadoras designadas podrán asumir las siguientes funciones, que se definirán tanto en el plan de prevención como en el documento por el que aquellas se nombren:

a) Las propias de un servicio de prevención cuando la empresa no tenga la obligación de constituirlo **y siempre que puedan llevarlas a cabo.**

b) Promover la integración de la prevención en la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos.

|  |  |
|--|--|
|  | <p>c) Asesorar y asistir a la empresa en la elaboración, implantación, seguimiento y control del plan de prevención, así como en la realización y la mejora de la acción preventiva.</p> <p>d) Colaborar con las personas delegadas de prevención y con el comité de seguridad y salud, cuando existan, en calidad de asesores.</p> <p>e) Cooperar en la interlocución entre la empresa y los servicios de prevención, cuando existan. En particular, esta función deberá comprender el asesoramiento a la empresa acerca del contenido del concierto preventivo y la asistencia en la vigilancia del cumplimiento del citado concierto; la colaboración con la empresa en la interpretación y valoración de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva; el apoyo al servicio de prevención en el desarrollo de las actividades concertadas con la empresa, especialmente en relación con el acceso a la información de la que este debe disponer; así como la realización de propuestas e información al servicio de prevención sobre aquellas situaciones que puedan requerir la revisión de la actividad preventiva.</p> <p>f) Llevar a cabo cualesquiera otras actividades preventivas específicamente encomendadas en el plan de prevención, así como aquellas otras funciones encomendadas por la normativa preventiva.</p> |
|--|--|

| <b>ARTICULADO ACTUAL RSP</b>  | <b>MODIFICACION</b>   |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 14. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</b></p> <p>El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.</li> <li>b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.</li> <li>c) Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de</li> </ul> | <p><b>ARTÍCULO 14. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</b></p> <p>El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Que se trate de empresas que cuenten con más de <del>250</del> <b>300 personas</b> trabajadoras.</li> <li>b) Que, tratándose de empresas de entre <del>150 100</del> <b>y 300 250 personas</b> trabajadoras, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.</li> </ul> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|   |   |
|---|---|
| <p>las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.</p> <p>Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.</p> | <p>c)Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.</p> <p>Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.</p> |
|---|---|

| <b>ARTICULADO ACTUAL RSP</b>   | <b>MODIFICACION</b>  |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 15</b></p> <p>1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.</p> <p>2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.</p> <p>El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de</p> | <p><b>ARTÍCULO 15</b></p> <p>1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.</p> <p>2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.</p> <p>El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con tres de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de</p> |

formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

prevención y los planes de formación de las personas trabajadoras. Asimismo, habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del servicio de prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación ~~de aquel del servicio~~, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

**En particular, cada centro de trabajo deberá contar con recursos propios con formación en prevención de riesgos laborales mínimo de nivel básico, siempre que en dicho centro presten servicios más de 10 personas trabajadoras o de nivel intermedio si lo hacen más de 100.**

4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

Sin perjuicio de lo anterior, a propuesta del servicio de prevención propio y previa consulta a las personas delegadas de prevención, la empresa podrá subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad,

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|  |  |
|--|--|
|  | <p>exclusivamente respecto de las disciplinas que dicho servicio haya asumido con medios propios.</p> <p>Se considerarán actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, entre otras, las actividades propias de los laboratorios de tipo clínico, microbiológico o de higiene industrial.</p> <p>5. La empresa deberá elaborar y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del Comité de Seguridad y Salud la memoria y programación anuales del servicio de prevención a que se refiere el artículo 39.2 d) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En estas memorias y programaciones anuales deberán constar las subcontrataciones previstas en el apartado anterior, si se produjesen.</p> |
|--|--|

| ARTICULADO ACTUAL RSP   |                    | MODIFICACION   |  |
|---|--------------------|--|--|
| <b>ARTÍCULO 18.2</b><br><br>[...] <p>2. En todo caso, dichas entidades deberán:</p> <p>a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.</p> [...] |                    | <b>ARTÍCULO 18.2</b><br><br>[...] <p>2. En todo caso, dichas entidades deberán:</p> <p>a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada.</p> [...] |  |
| <b>OBSERVACIONES ORGANIZACIONES</b>   |                    |  |  |
| <b>UGT</b>  | <b>CEOE/CEPYME</b> | <b>CCOO</b>  |  |
|   |                    | OK   |  |

| ARTICULADO ACTUAL RSP | MODIFICACION       |
|-----------------------|--------------------|
| <b>ARTÍCULO 20</b>    | <b>ARTÍCULO 20</b> |

|   |  |
|---|--|
| <p>1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.</li><li>b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.</li><li>c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.</li></ul> <p>Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:</p> <p>1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.</p> <p>2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que</p> | <p>1. Cuando la empresa no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.</li><li>b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.</li><li>c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.</li></ul> <p>Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:</p> <p>1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.</p> <p>2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan,</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
| <p>procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.</p> <p>3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.</p> <p>4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.</p> <p>[...]</p> | <p>considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.</p> <p>3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.</p> <p>3.º bis. Si se concierta la especialidad de psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.</p> <p>4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de las personas trabajadoras que se hayan producido.</p> <p>[...]</p> |
|--|---|

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACION   |
|---|--|
| <p><b>ARTÍCULO 21.3</b></p> <p>[...]</p> <p>3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral</p> | <p><b>ARTÍCULO 21.3</b></p> <p>[...]</p> <p>3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, <b>cuatro</b> especialidades o disciplinas preventivas, dedicando a cada una de ellas, como mínimo, una persona técnica responsable. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|  |   |
|--|---|
| <p>podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.</p> <p>[...]</p> | <p>empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.</p> <p>[...]</p> |
|--|---|

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACIÓN  |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 29</b></p> <p>1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.</p> <p>2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.</p> <p>Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.</p> | <p><b>ARTÍCULO 29</b></p> <p>1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.</p> <p>2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.</p> <p>Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto. Estarán exentas de esta obligación las empresas que, habiendo optado por recurrir a uno o varios servicios de prevención ajeno, designen a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> |

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACION  |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 34</b></p> <p>A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:</p> <p>a) Funciones de nivel básico.<br/>b) Funciones de nivel intermedio.</p> | <p><b>ARTÍCULO 34</b></p> <p>A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:</p> <p>a) Funciones de nivel básico.<br/>b) Funciones de nivel intermedio.</p> |

Documento interno de trabajo  
Mesa de diálogo de Prevención de Riesgos Laborales

|   |   |
|---|---|
| <p>c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.</p> <p>Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.</p> <p>Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.</p> | <p>c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada.</p> <p>Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.</p> <p>Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.</p> |
|---|---|

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACIÓN   |
|---|--|
| <p><b>ARTÍCULO 35</b><br/>Artículo 35. Funciones de nivel básico.</p> <p>1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:</p> <p>a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.</p> <p>b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.</p> <p>c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.</p> <p>d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.</p> <p>e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.</p> <p>f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.</p> <p>2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:</p> | <p><b>ARTÍCULO 35</b><br/>Artículo 35. Funciones de nivel básico.</p> <p>1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:</p> <p>a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.</p> <p>b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.</p> <p>c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.</p> <p>d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.</p> <p>e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.</p> <p>f) Cooperar con los servicios de prevención realizando las funciones señaladas en las letras b) a e) del artículo 13.3, en su caso.</p> <p>2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o</p> <p>b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o</p> <p>c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.</p> <p>En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.</p> <p>3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.</p> | <p>a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 80 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 50 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV, o</p> <p>b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o</p> <p>c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.</p> <p>En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.</p> <p>3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.</p> <p>4. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, cuando las funciones de nivel básico vayan a ser desempeñadas por personas trabajadoras designadas para llevar a cabo actividades preventivas la formación correspondiente al nivel básico tendrá una duración no inferior a 80 horas y el contenido previsto en el punto XXXXX del anexo IV.</p> <p>5. Cuando las funciones de nivel básico vayan a ser desempeñadas por personas delegadas de prevención o miembros del comité de seguridad y salud la formación correspondiente al</p> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
|  | nivel básico se adaptará a cada sector de actividad, según lo previsto en el punto XXXXX del anexo IV. |
|--|--|

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>ARTICULADO ACTUAL RSP</b> | <p><b>Artículo 35 bis.</b> <i>Formación de nivel básico para la persona empleadora que haya organizado la prevención contratando a un servicio de prevención ajeno y no opte por designar a una persona trabajadora para asumir las funciones preventivas</i></p> <p>1. Para que la persona empresaria pueda asumir personalmente la actividad de prevención deberá disponer de una formación que le permita el desempeño de las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.</li><li>b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.</li><li>c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.</li><li>d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.</li><li>e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.</li><li>f) Cooperar con los servicios de prevención realizando las funciones señaladas en las letras b) a e) del artículo 13.3, en su caso.</li><li>g) Supervisar el concierto de la actividad preventiva.</li><li>h) Gestionar la actividad preventiva.</li></ul> <p>2. Para desempeñar estas funciones será necesario poseer una formación mínima de 25h de duración con el contenido especificado en el programa a que se refiere el punto XXXXX del anexo IV.</p> |
|------------------------------|--|

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACIÓN  |
|---|---|
| <p><b>ARTÍCULO 36.2</b></p> <p>2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.</p> | <p><b>ARTÍCULO 36.2</b></p> <p>2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.</p> |

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACIÓN   |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 37.2</b></p> <p>2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.</p> | <p><b>ARTÍCULO 37.2</b></p> <p>2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.</p> |

| ARTICULADO ACTUAL RSP   | MODIFICACION  |
|---|---|
| <p><b>Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.</b></p> <p>1. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.</p> <p>2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la</p> | <p><b>Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.</b></p> <p>1. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.</p> <p>2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Real Decreto.</p> | <p>documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3.</p> <p>3. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica para la integración de la perspectiva de género y de la diversidad <b>generacional</b> en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 1.bis.</p> |
|---|--|

| ARTICULADO ACTUAL RSP  | MODIFICACION  |
|--|---|
| <p><b>ANEXO III. Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior</b></p> <p>Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología aplicada.</p> <p>El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.</p> <p>Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.</p> <p>La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.</p> <p>Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.</p> | <p><b>ANEXO III. Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior</b></p> <p>Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, <b>la Ergonomía y la Psicosociología aplicada</b>.</p> <p>El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.</p> <p>Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.</p> <p>La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.</p> <p>Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.</p> <p>Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos,</p> |

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

### Disposición transitoria para dar tiempo de adaptación:

1. En un plazo máximo de **12** meses desde la entrada en vigor de esta ley las empresas deberán adaptar los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva.
2. En un plazo máximo de **12** meses desde la entrada en vigor de esta ley los servicios de prevención propios, mancomunados y ajenos deberán adaptarse a las nuevas obligaciones en relación con las disciplinas de ergonomía y psicología aplicada, en particular, reflejándolo en sus acuerdos de constitución.

### Disposición transitoria para convalidar formación:

Quienes en la fecha de publicación de esta norma cuenten con la formación necesaria para realizar las funciones señaladas en el artículo 37 para desarrollar la especialidad o disciplina preventiva de ergonomía y psicología aplicada seguirán estando facultados para el desempeño de tales funciones.

Quienes en la fecha de publicación de esta norma cuenten con la formación necesaria para realizar las funciones señaladas en los artículos 35 a 37 seguirán estando facultados para el desempeño de tales funciones.

**Observación de UGT:** Disposición Transitoria para dar tiempo de adaptación: Estamos de acuerdo con esta propuesta en su punto 2 y 3 nos parece un plazo razonable. En cuanto al apartado 1 nos remitimos a lo expuesto en el artículo 12 bis. Disposición transitoria para convalidar formación: Estamos de acuerdo con esta propuesta

**Observación de CCOO:** de acuerdo con ambas disposiciones transitorias.

**Observación de CEOE/CEPYME:** El plazo de 6 meses para que los servicios de prevención propios, mancomunados y ajenos se adapten a las nuevas obligaciones es insuficiente. Igualmente, debería ampliarse el plazo para que las empresas puedan adaptar los recursos necesarios en relación con la designación de personas interlocutoras.

BORRADOR