

PROPUESTA conjunta INSST-DGT sobre modificaciones normativas: LPRL y RSP

(basadas en la EESST 2023-2027)



(8.03.2024)

- Documento de trabajo para la **mesa de diálogo social** -



ÍNDICE

1. Organización preventiva en la empresa
2. Riesgos psicosociales
3. Perspectiva de género y diversidad generacional
4. Modificaciones orientadas a clarificar conceptos o a facilitar la gestión de la SST



1. Organización preventiva en la empresa

EESST 2023-2027

- *Análisis y modificación de la normativa a fin de **facilitar su aplicación en las pymes, especialmente en las pequeñas empresas**, con el objetivo de mejorar y favorecer la integración de la prevención, a través de un equilibrio adecuado entre recursos propios y ajenos en la organización preventiva.*
- *Análisis y, en su caso, modificación de **la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios Prevención, 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.***
 - *Se analizarán y potenciarán fórmulas de compatibilidad con el recurso a un servicio de prevención ajeno, en el marco de sus actuales competencias, para mejorar la gestión de la prevención en las empresas.*

NOTA: además de las propuestas incluidas en este apartado, enfocadas directamente a reforzar la integración en la empresa, en el punto cuarto del presente documento se incluyen propuestas encaminadas a clarificar o mejorar la normativa básica.

PROPUESTAS

▪ Refuerzo de la figura del trabajador designado

LPRL (artículos 30 y 31)

- Incluir la obligación de designar, en todo caso, un trabajador para asumir parte de la actividad preventiva o, en su defecto, para actuar como interlocutor con el SPA.
- Formación exigida a este trabajador: como mínimo, formación de nivel básico (artículo 35 RSP).
- Posibles excepciones a la obligación de designar y clarificación de la compatibilidad entre los trabajadores designados y los distintos modos de organización de la actividad preventiva: caso en el que el empresario asuma parte de la actividad preventiva, se constituya un SPP o se recurra a un SPA.

NOTA: también estarían los artículos 10 y 11 del RSP.

OBSERVACIÓN: el refuerzo de la figura del trabajador designado requeriría, entre otros, de una limitación de la posibilidad de asunción de la actividad preventiva por parte del empresario. De ahí la siguiente propuesta de



limitación del número de trabajadores. Esta propuesta, además de facilitar la integración, daría cumplimiento íntegro al artículo 7 de la Directiva Marco.

▪ **Limitación del número de trabajadores en caso de asunción personal por el empresario**

LPRL (artículo 30.5)

- Eliminar la posibilidad de que en empresas desde 11 hasta 25 trabajadores, el empresario pueda asumir personalmente la actividad preventiva.
- Asunción personal por empresario, únicamente, en empresas de hasta 10 trabajadores.

NOTA: también estaría afectado el artículo 11 del RSP.

▪ **Facilitar la contratación de medios externos a la modalidad preventiva asumida con recursos propios**

RSP (artículos 11, 12 y 14)

- Posibilidad de que la modalidad asumida con recursos propios pueda contratar a entidades externas con conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad con entidades externas (similar al artículo 19 RSP para los SPA). Actualmente, esta posibilidad únicamente se refleja en el caso de los SPA.
- Posibilidad de concertar con un SPA únicamente determinadas actividades (no disciplinas) para poder asumir con recursos propios una disciplina en su conjunto.

▪ **Facilitar la formación preventiva con recursos propios o ajenos diferentes a un SPA**

LPRL (artículo 19)

- Necesidad de aclarar, según el actual criterio de la SGON, que la formación de este artículo la podrá impartir la empresa mediante “medios propios”, entendiendo estos últimos como personal capacitado para ello pero sin necesidad de que dicho personal forme parte de la modalidad preventiva de la que disponga la empresa. De este modo, se promueve una formación más específica, centrada en los puestos y tareas reales y asumida, siempre que se pueda, por recursos propios.
- Incluir un texto adicional que aclare que la formación necesaria para capacitar a un trabajador para desarrollar su tarea (aludida en el artículo 15.2 LPRL) incluirá los requisitos preventivos y se integrará en el programa formativo en materia preventiva diseñado por la modalidad de organización preventiva. De esta forma se permitiría que, cuando la formación requerida para el puesto presente particularidades o especificaciones por su complejidad que requiera de especiales conocimientos tanto teóricos como prácticos, ésta pudiera ser impartida por una entidad que pudiera proporcionarlos (incluso cuando no fuese un SPA). Son ejemplos la formación necesaria para conducir una carretilla elevadora o para realizar trabajos en tensión.



OBSERVACIÓN: podría considerarse la posible elaboración de una guía técnica del INSST con orientaciones sobre la formación preventiva de las empresas. Esta guía reforzaría la formación “de calidad” basándose en los preceptos generales contenidos en la normativa.

- **Incluir prevencion10.es como una herramienta válida para evaluar riesgos**

RSP (artículo 5)

Se reforzaría “Prevencion10.es” como una herramienta de apoyo válida y respaldada por el MITES para poder realizar evaluaciones de carácter elemental (que habría que definir en el artículo 4 de LPRL, tal y como se propone más adelante).

OBSERVACIÓN: se buscaría dar respaldo jurídico a la plataforma “prevencion10.es” de forma que su utilización disponga de una presunción de certeza mayor de la que tiene actualmente. Además, una potenciación de P10 estaría alineada con el objetivo primero de promover la utilización de recursos propios.

EESST 2023-2027

*Se impulsará una **mejora en la calidad de la documentación preventiva**, que debe ser práctica, adaptada, sencilla y efectiva acorde con los riesgos reales de la empresa.*

PROPUESTA

LPRL (artículo 23)

- Incluir en el redactado del artículo algunos conceptos orientados a la mejora de la calidad de la documentación. Para ello, podría utilizarse como base el conjunto de orientaciones contenidas en las guías técnicas de gestión de la SST elaboradas por el INSST.
- Añadir un apartado **f) Cualquier otra documentación que expresamente deba elaborarse y conservarse, para el cumplimiento de cualquier otra normativa legal o reglamentaria en materia de prevención de riesgos laborales.**



EESST 2023-2027

*Se pondrá en valor la importancia de la **planificación preventiva** como herramienta para gestionar correctamente los riesgos. La empresa debe contar con un documento que tenga utilidad preventiva y que sea fácilmente comprensible para acometer eficazmente los cambios que resulten necesarios.*

PROPUESTAS

- **Incluir una definición expresa de “puesto de trabajo”**

LPRL (artículo 4)

Se propone incluir una definición de “puesto de trabajo” entendida como la unidad integrada por las “condiciones de trabajo” (definidas en el artículo 4 LPRL) y por la “persona trabajadora” que lo ocupa.

OBSERVACIÓN: el objetivo es incidir en la necesidad de que tanto la evaluación de riesgos, que tiene el puesto de trabajo como unidad básica de análisis, como la consiguiente planificación de la actividad preventiva, considere de forma específica las características de la persona que lo ocupa. Actualmente el artículo 4 del RSP únicamente alude a la “posibilidad de que el trabajador sea especialmente sensible” pero no abre ese análisis a otras características como el género, la edad, la nacionalidad (por el idioma y costumbres), etc.

- **Reforzar la planificación preventiva como herramienta básica de la gestión de la SST**

LPRL (artículo 16)

Incluir orientaciones concretas que incidan en la importancia de la planificación de la actividad preventiva como elemento esencial en la gestión.

Reforzar la intervención del SPA o SPP/trabajador designado en el diseño de la planificación preventiva, sin perjuicio de la adopción de medidas y seguimiento por parte de la empresa. Debe quedar claro que, en virtud de lo establecido en el artículo 31.3 de la LPRL, la modalidad preventiva debe elaborar una propuesta de actividad preventiva específica, clara e independiente de la evaluación de riesgos, que elevará a la empresa para su análisis y aprobación, sin perjuicio de que la empresa pueda modificar lo que proceda de forma justificada.

NOTA: conllevaría una modificación del RSP.

OBSERVACIÓN: la planificación de la actividad preventiva debería tener una entidad propia y diferenciada de la evaluación de riesgos laborales. El objetivo de esta modificación sería múltiple: facilitar la identificación de las medidas preventivas y, con ello, un uso “práctico” de la planificación; mejorar el contenido real de las medidas planificadas; o



permitir un seguimiento más directo de lo planificado, tanto para la empresa como para la ITSS o las CCAA. Para ello se propone tomar como base el conjunto de orientaciones contenidas en las guías técnicas de gestión de la SST del INSST.

EESST 2023-2027

*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.*

PROPUESTAS

▪ **Aumentar las competencias del nivel básico**

RSP (artículo 35)

Incluir la competencia de “información y formación básica para tareas que puedan ser objeto de una evaluación elemental de riesgos”. En consecuencia, si se puede hacer una evaluación elemental de riesgos, se puede dar información y formación a los puestos afectados por la misma.

RSP (artículo 36)

d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores **en relación con los riesgos y medidas preventivas ligadas a las evaluaciones de riesgos elementales.**

LPRL (artículo 4)

Definir “evaluación elemental de riesgos” (de acuerdo con la definición de las directrices básicas para la ERL del INSST): *se puede entender aquella evaluación mecánica en la que no se requiere de ningún tratamiento o cálculo de la información o de los parámetros relacionados con el riesgo por parte del personal técnico o, en caso de requerirse, estos son realizados por el propio método utilizado de forma directa y sencilla.*



EESST 2023-2027

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.

PROPUESTA

El análisis y las propuestas derivadas podrían basarse, entre otros, en dos fuentes de información:

- a. RISST: actualmente hay un grupo de trabajo INSST-CCAA cuyo objetivo es el análisis de esta cuestión. Ha comenzado los trabajos en 2024 por lo que todavía no se dispone de información al respecto.
- b. Guía técnica de calidad de los SPA: esta guía se elaboró en colaboración con las principales asociaciones de SPA con representatividad a nivel nacional.

Se considera de especial importancia el abordaje de la actualización de los requisitos exigibles a los SP - entre otros aspectos, de las ratios de trabajadores atendidos por cada técnico y de los recursos de que deben disponer los mancomunados.



2. Riesgos psicosociales

EESST 2023-2027

- *Revisión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, 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**.*
- *Con independencia de las propuestas de modificación recogidas anteriormente, se realizará un análisis y seguimiento de las iniciativas de carácter normativo llevadas a cabo en el ámbito del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, para tenerlas en cuenta en el proceso de adaptación de nuestro ordenamiento jurídico.*

NOTA: la propuesta expuesta a continuación se limita a los riesgos psicosociales. La diversidad generacional se incluye en el siguiente punto dada la similitud de materias a considerar.

PROPUESTAS

LPRL (artículo 15)

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,~~ **ergonómica de los puestos de trabajo y a los riesgos psicosociales.**

LPRL (artículo 16)

Se propone incidir en que la evaluación de riesgos laborales deberá considerar los riesgos ligados a las tres disciplinas técnicas (seguridad, higiene y ergonomía y psicología) además de los factores individuales de la persona trabajadora que ocupa el puesto.

LPRL (disposición adicional “nueva”) o RSP (disposición adicional)

Los riesgos psicosociales podrían ser objeto de un desarrollo a mayor detalle mandando al INSST la elaboración de una guía técnica con orientaciones para su gestión.

NOTA: El objetivo de ambas opciones sería detallar los conceptos básicos necesarios para gestionar los riesgos psicosociales basándose, entre otros, en las orientaciones que en esta materia tiene publicado el INSST. De igual modo, habría que considerar el criterio de la ITSS (104/2021).

RSP (artículos 20 y 34 y anexo VI)

Se propone disgregar la actual disciplina de “ergonomía y psicología” en dos disciplinas independientes: “ergonomía” y “psicología”.



3. Perspectiva de género y diversidad generacional

EESST 2023-2027

- *Para conseguir una plena integración de la **perspectiva de género** en la gestión preventiva, actualizaremos el marco normativo para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones preventivas, promoviendo la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas públicas.*
- *Revisión y actualización del marco normativo con el fin de integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, y garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual. Se realizarán, entre otras, las siguientes actuaciones:*
 - *Revisión de 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.*
 - *Modificación de los **Reglamentos de los Servicios de Prevención, los RD 39/1997, RD 664/1997, RD 665/1997 y RD 374/2001**, al objeto de incluir específicamente la perspectiva de género en las correspondientes evaluaciones de riesgo.*
 - *Modificación de los contenidos formativos del **Reglamento de los Servicios de Prevención (Anexos IV, V y VI)** incorporando temas específicos sobre perspectiva de género y prevención de riesgos laborales.*
 - ***Actualización de los anexos VII y VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención** 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.*



PROPUESTAS

RSP (artículo 1)

(añadir un último párrafo en el apartado 1) tal y como sigue:

La perspectiva de género deberá integrarse en el conjunto de actuaciones ligadas a gestión preventiva de la empresa. Para ello se incorporarán objetivos específicos dirigidos a promover la igualdad 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. La recogida de datos que se realice para el desarrollo de la actuación preventiva se llevará a cabo desagregando por sexo y el análisis de las diferencias que se encuentren en los datos desagregados se realizará desde un marco que reconozca la diversidad.

RSP (artículo 4.1.b):

(se modifica el apartado b) tal y como sigue:

«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, así como, en general, la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, en la elaboración de la evaluación inicial de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la variable del sexo deberá ser incluida de forma sistemática en las estadísticas, encuestas y recogida de datos o planteamiento de conclusiones o resultados que se lleven a cabo. En concreto, se deberá prestar especial atención a lo siguiente:

1.º En la elaboración de la evaluación de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva deberá siempre tenerse en cuenta la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres.

2.º En la evaluación de riesgos deberán tenerse en cuenta los factores de naturaleza psicosocial, incluidos aquellos que puedan guardar relación con las condiciones de trabajo que puedan afectar a las circunstancias y responsabilidades familiares.

3.º Además, en la evaluación se tendrá en cuenta expresamente 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, así como la organización del tiempo de trabajo y la existencia de trabajo nocturno o trabajo a turnos».

RSP (anexos IV, V, VI, VII y VIII)

- **Anexos IV, V y VI:** incluir la perspectiva de género y la diversidad generacional en los contenidos mínimos formativos de los niveles básico, intermedio y superior.
- **Anexos VII y VIII:** Revisar la protección de la maternidad y de la lactancia tomando como base el documento del INSS (que integra la opinión técnica del INSST). En este sentido, hay que entender que la referencia hecha en la EESST debería considerarse ligada al documento del INSS.



RD 664/1997 (artículo 4.3)

(se modifica el apartado f del artículo 4.3. como sigue:

«f) El riesgo adicional para aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia. Se deberá tener en cuenta, en todo caso, la influencia que pudiera tener el sexo de la persona trabajadora en los efectos derivados de la exposición al riesgo ».

RD 665/1997 (artículo 3.2)

Se modifica el apartado b) del artículo 3.2. como sigue:

«b) Los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles a estos riesgos. Se deberán tener en cuenta, en todo caso, la influencia que pudiera tener el sexo de la persona trabajadora en los efectos derivados de la exposición al riesgo ».

RD 374/2001 (artículo 3.1)

Se introduce una nueva letra h) en el artículo 3.1 como sigue:

«b) Los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos. Se deberán tener en cuenta, en todo caso, la influencia que pudiera tener el sexo de la persona trabajadora en los efectos derivados de la exposición al riesgo».

OBSERVACIONES: podría considerarse la posibilidad de incluir en la exposición de motivos de la ley una referencia al Convenio 190 de la OIT ratificado por España. Por otro lado, también podría analizarse la posibilidad de mandar una guía técnica al INSST con orientaciones para integrar la perspectiva de género en la actividad preventiva.



4. Modificaciones orientadas a clarificar conceptos o a facilitar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

PROPUESTAS

EESST 2023-2027 (Plan de acción 2023-2024)

Estudiar la viabilidad de un modelo de historia clínico-laboral que recoja datos de historia laboral y exposición, y que se pueda transferir con la persona trabajadora con motivo del cambio de trabajo o de servicio de prevención.

▪ Vigilancia de la salud

LPRL (artículo 22): Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio **una vigilancia de la salud periódica individual y colectiva específica** en función de los riesgos inherentes al trabajo. (...)

5. bis. En los supuestos que sean necesarios por la tipología de trabajo, que serán determinados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se implantará un modelo de historial clínico- laboral de la persona trabajadora que incluya el historial de la vigilancia de la salud a la que ha sido sometida en su vida laboral (documento de intercambio de información sanitaria).

LPRL (artículo 28): ETT

Incluir de forma expresa la posibilidad de utilizar el DIIS (que habría que definirlo previamente o hacer referencia al artículo 22.5 bis).

NOTA: hay que prever una modificación del RD 843/2011 para adaptarse a estas propuestas.

OBSERVACIÓN: el primer objetivo es incluir, de forma expresa, la obligación de que la vigilancia de la salud abarque tanto la individual como la colectiva; por otro lado, la propuesta permite dar una base legal a la posibilidad de utilizar los “documentos de intercambio de información sanitaria (DIIS)” que se han propuesto desde la CNSST para colectivos como el agrario o el de las ETT.

▪ Gestión de la discapacidad

LPRL (artículo 15)

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales **y las características personales** de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas **y, en particular, deberá llevarse a cabo un análisis específico en caso de las personas trabajadoras especialmente sensibles, incluidas aquellas que presenten algún tipo de discapacidad.**



OBSERVACIÓN: por un lado, el objetivo es hacer más explícita la protección a personas trabajadoras con discapacidad; por otro, adaptar el lenguaje de todos los textos normativos a la situación actual. Además de esta modificación legal, podría considerarse la posibilidad de que la ley, o el RSP, mandataran al INSST la elaboración de una guía técnica que contenga las directrices básicas necesarias para la gestión de la discapacidad en el ámbito de la SST. Actualmente, el INSST está trabajando en estas directrices que podrían esperar a la modificación normativa.

▪ **Priorización de criterios de referencia para evaluar los riesgos o definir las medidas preventivas**

RSP (artículo 5)

DONDE DICE:

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:

a) Normas UNE.

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.

c) Normas internacionales.

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.

SE PROPONE DECIR:

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, con la prioridad indicada, los métodos o criterios que pudieran estar recogidos en:

3.1. Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, guías del Instituto Nacional de Silicosis, protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como criterios de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

3.2. Normas técnicas nacionales o normas técnicas armonizadas de la Unión Europea.

3.3. Normas internacionales.

3.4. 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.



OBSERVACIÓN: el objetivo es priorizar los documentos de referencia que pueden utilizarse para llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales y, en consecuencia, el conjunto de medidas preventivas necesarias. En esta línea, deben prevalecer los criterios técnicos de las Administraciones Públicas competentes frente a los recogidos en normas técnicas. Estas últimas, salvo que se citen expresamente en la normativa (en cuyo caso tendrían carácter vinculante), no siempre representan intereses generales al estar elaboradas por partes que tienen intereses particulares.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Documento de trabajo de **uso interno**

