MINISTERIO DE
TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

BORRADOR

ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES; EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE; Y EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, APROBADO POR EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO

16 de marzo de 2026

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece un cuerpo básico de garantías y responsabilidades tendentes a garantizar un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo. Esta norma responde al mandato contenido en el artículo 40.2 de la Constitución española y supuso la incorporación al ordenamiento jurídico interno de directivas como la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la Directiva del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal; o la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo; así como de los diversos compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 6.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, letras d) y e), se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención, a través del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. El objeto del mismo es el desarrollo de aquellos aspectos esenciales que constituyen el núcleo de la prevención de los riesgos laborales, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, así como la regulación de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, incluyendo, entre otras, las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y las personas trabajadoras designadas para desarrollar la actividad preventiva.

Si bien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dio lugar a importantes avances en la cultura preventiva española, la experiencia obtenida desde su aprobación hace más de treinta años ha puesto de manifiesto ciertos problemas de aplicación que requieren ser abordados. Lo anterior, unido a los cambios que se están produciendo en la economía, la demografía, los patrones de trabajo y la sociedad en general, requieren la intervención de los poderes públicos, promoviendo medidas eficaces para combatir la siniestralidad laboral y para anticiparse, en la medida de lo posible, a riesgos emergentes que pudieran desembocar en la desprotección de las personas trabajadoras.

Uno de los ejes prioritarios del Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 es la anticipación a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo como consecuencia de la transición ecológica, digital y demográfica. En términos similares, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-

2027, aprobada en Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, apunta a las nuevas tendencias económicas y sociales y a la transición digital y climática como generadoras de riesgos nuevos o emergentes que afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Por una parte, los avances tecnológicos, además de crear nuevas oportunidades y soluciones que contribuyen a mejorar la salud y al bienestar de las personas trabajadoras y el funcionamiento de las empresas, plantean importantes desafíos debido a las novedades en cuanto al lugar y la forma en que se desempeña el trabajo, así como a los riesgos relacionados con las nuevas herramientas y, especialmente, con la digitalización. Además, el cambio climático y sus efectos, cada vez más acusados, también pueden afectar a la salud y a la seguridad de las personas trabajadoras, evidenciando la necesidad de mejorar la protección frente a condiciones climatológicas extremas y catástrofes naturales, cada vez más habituales. El cambio demográfico, que se traduce principalmente en el envejecimiento de la población, también requiere la adaptación del entorno de trabajo y de las tareas a las necesidades específicas de las personas trabajadoras. Por último, los riesgos psicosociales, especialmente los emergentes derivados de las nuevas formas de organización del trabajo y la digitalización, afectan de manera significativa a la salud y bienestar de las personas trabajadoras, resultando imprescindible que la normativa los integre de manera explícita y eficaz en la acción preventiva.

Todos estos problemas afectan especialmente a las pequeñas y medianas empresas, razón por la que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 ya indicó que resulta necesario modificar la legislación preventiva para facilitar su aplicación en las pymes, con el objetivo de mejorar y favorecer la integración de la prevención en dichas entidades, como elemento impulsor del bienestar y del crecimiento económico de las mismas y del tejido productivo español.

Igualmente, la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laboral y del Reglamento de los Servicios Prevención es una oportunidad para incorporar al ordenamiento jurídico interno las prescripciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por España y que aún requiriesen algún encaje normativo, como el Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el que se prevé la obligación de tener en cuenta en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con el objetivo prioritario de garantizar condiciones de trabajo dignas para todas las personas trabajadoras. Con este fin se modifica el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los derechos laborales de las personas trabajadoras, incluyendo el derecho a la integridad física y moral y a la protección frente a la violencia y a cualquier tipo de acoso.

Por último, se debe destacar que esta ley ha sido objeto de un intenso y prolongado proceso de negociación con los agentes sociales, fruto del cual el 10 de febrero de 2026 se firmó el Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos laborales entre el Gobierno, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

Con esta norma los poderes públicos, en cumplimiento del mandato previsto en el artículo 40.2 de la Constitución española, garantizan que las normas que se actualizan responden de forma aún más directa y eficaz a las nuevas condiciones de seguridad y salud existentes y previsibles.

II

La ley consta de tres artículos, dos disposiciones adicionales una disposición derogatoria única y cinco disposiciones finales.

El artículo 1 dispone la modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 3 modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Los cambios operados en ambas normas se encuentran estrechamente vinculados, por ser los del reglamento desarrollo de los de la ley, por lo que se describen conjuntamente como sigue:

a) Modificaciones para reforzar la gestión y protección de las personas trabajadoras frente a determinados riesgos, como los psicosociales, los ergonómicos y los derivados del cambio climático. En primer lugar, se modifica la definición de «daños derivados del trabajo», prevista en el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, añadiendo que los mismos pueden afectar a los ámbitos físico, fisiológico, cognitivo, emocional, conductual o social. En segundo lugar, en el apartado 8º de dicho artículo se incluye la definición de «condición de trabajo», incluyendo cualquier característica del mismo susceptible de afectar a la salud física o mental de las personas trabajadoras, como al desarrollo del trabajo. Como novedad, se incluyen en la definición de «condición de trabajo» cualesquiera otras circunstancias que puedan influir en el entorno o lugar de trabajo, incluidas las derivadas del cambio climático y las catástrofes naturales. Asimismo, se hace referencia expresa a otras características del trabajo, como las relacionadas con su diseño, gestión, organización y ordenación y con las relaciones sociales e interpersonales generadas con ocasión del trabajo, cuando influyan en la aparición o magnitud de los riesgos. También se hace mención a la protección de la salud mental en otros artículos, como en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. En tercer lugar, en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se hace alusión expresa a los riesgos psicosociales, así como a los asociados al cambio climático, los cuales, junto con el resto de los riesgos y sus interacciones, han de tenerse en cuenta en la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva. En cuarto lugar, se alude a las «catástrofes y a otros fenómenos meteorológicos adversos» en diversos puntos de la norma, como en la definición de «riesgo laboral grave e inminente» prevista en el artículo 4. 4º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 20 de la misma norma, relativo a medidas de emergencia, en el que se añade la obligación de adoptar medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

b) Modificaciones para garantizar la aplicación del principio preventivo de «adaptación del trabajo a la persona», renovándose la redacción de los artículos 5.6 y 15.1.d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En primer lugar, como novedad, en el artículo 4, apartados 12.º y 14.º, de la

Ley de Prevención de Riesgos Laborales se incluyen las definiciones de «característica personal» y de «ausencia prolongada por motivo de salud». En el artículo 20 de la misma norma se añade la obligación de informar a la empresa y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, sobre la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona en los supuestos en que ello sea necesario, especialmente en el caso de retorno al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud. Relacionado con lo anterior, en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adiciona un nuevo párrafo, en el que se establece la obligación de la empresa de establecer, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud, procedimientos de retorno al trabajo, con actualización de la formación preventiva en determinados supuestos. En segundo lugar, este principio de adaptación también debe ser tenido en cuenta en la elección de los equipos de protección individual, debiendo estar adaptados a las características físicas y medidas antropométricas de la persona trabajadora portadora, de conformidad con el nuevo tenor del artículo 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Modificaciones relativas a la integración de la perspectiva de género y de edad en la gestión preventiva de las empresas, de conformidad con lo dispuesto en los nuevos artículos 15.1.e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 1.1 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención. Al respecto, se incorporan dos nuevas definiciones en el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las de «perspectiva de género» y «perspectiva de edad», como factores que pueden ocasionar una exposición desigual a los riesgos labores. En el artículo 14, apartado segundo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece la obligación de tomar en consideración la perspectiva de género y de edad, así como cualquier característica personal, en la integración de la actividad preventiva y en la adopción de medidas. En el artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a la realización de la evaluación de riesgos, se establece la obligación de tener en cuenta 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, así como con sus características biológicas y con los factores ligados al género. Por último, la «perspectiva de género» y la «perspectiva de edad» en el ámbito preventivo se incorporan en el contenido de la formación necesaria para el desarrollo de funciones preventivas de nivel básico, intermedio y superior.

d) Modificaciones relativas a la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso o violencia laboral. Como principal novedad, en el artículo 4.13º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se incluye la definición de «violencia y acoso laborales», haciendo referencia a cualquier comportamiento, conducta o amenaza, que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar a la persona trabajadora un daño a su salud física o mental, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida. A tal efecto se incluirán aquellos ejercidos por medio de cualquier tipo de tecnología de la información y de la comunicación o por el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, así como la violencia y el acoso sexual y por razón de género. En el artículo 14.2 de la misma ley se incluye el deber de la empresa de garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso sexual o por razón de sexo.

e) Sobre el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, se ha modificado el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ampliándose los supuestos en los que debe revisarse la evaluación de riesgos, incluyendo aquellos casos en que se realicen cambios en la organización del trabajo, en los procesos o en los procedimientos. En relación con la planificación de la actividad preventiva, se prevé la obligación de definir procedimientos de trabajo seguros para aquellas situaciones u operaciones que sean susceptibles de generar riesgos. También se han introducido modificaciones al respecto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Entre otros, se modifica la redacción del artículo 4, referido a la evaluación de riesgos, debiendo tener en cuenta, entre otros elementos, los factores de naturaleza organizativa y la posibilidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia. En el artículo 5.2, relativo al procedimiento de evaluación de riesgos, se prevé la obligación de realizarse mediante visitas presenciales a los centros de trabajo. Respecto al artículo 9, relativo al contenido de la planificación de la actividad preventiva, entre otras novedades, se prevé la obligación de tener en cuenta las diferencias biológicas y antropométricas al diseñar las medidas preventivas.

f) Sobre información y formación en materia preventiva, en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se incorpora un nuevo párrafo para garantizar que la información a las personas trabajadoras sea comprensible y acorde con la complejidad de los riesgos y medidas de protección. Asimismo, se precisan los supuestos en los que se debe actualizar la información. En el artículo 19 del mismo texto legal se añade la obligación de repetir la misma cuando se produzcan daños a la salud de las personas trabajadoras que requieran su actualización o se tengan indicios de que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Además, se establece la obligación de que la formación práctica debe realizarse presencialmente, salvo causas justificadas y debidamente acreditadas y siempre que se garantice el carácter práctico de la misma.

g) Se ha modificado el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo al derecho de vigilancia de la salud, tanto individual como colectiva. Para ello se establece la obligación de la empresa de garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia de su salud física y mental. Esta obligación comprende tanto la realización de pruebas y exámenes sanitarios específicos al inicio de la relación laboral, periódicamente y tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud, como la recogida de datos sobre la exposición a riesgos laborales y sobre los daños derivados del trabajo, con el fin de realizar análisis epidemiológicos para proponer y priorizar las medidas preventivas.

h) Respecto a la obligación de coordinación de actividades empresariales, prevista en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se introduce un nuevo párrafo en el apartado tercero, aplicable a los supuestos en los que las empresas contratan con personas trabajadoras autónomas la realización de obras o servicios que, no correspondiendo a la propia actividad de aquellas, se desarrollen en sus propios centros de trabajo e impliquen la ejecución de actividades calificadas reglamentariamente como peligrosas. En dichos casos se prevé un deber de vigilancia para dichas empresas.

i) Sobre protección de la maternidad, se modifica la redacción del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de fortalecer la protección de las personas trabajadoras embarazadas, en situación de lactancia natural, así como de la descendencia. Sobre dicha materia también se modifica el artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención y se agrupan en un único anexo VII los anteriores anexos VII y VIII, actualizando los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que constaban en los mismos a través de dos listas no exhaustivas.

j) Modificaciones introducidas en relación con la figura del recurso preventivo. En el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se prevé expresamente que los recursos preventivos deberán encontrarse presentes y con dedicación exclusiva mientras se esté llevando a cabo la operación o proceso que determina su presencia.

k) En relación con la organización de la actividad preventiva, se establecen algunos cambios de entidad. En el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se limita la posibilidad de que la persona empresaria asuma personalmente las actividades de prevención al supuesto de empresas de hasta diez personas trabajadoras con un único centro de trabajo, y siempre que además, aquella tenga la capacidad necesaria en función de los riesgos a los que estas estén expuestas y de la peligrosidad de las actividades. En el artículo 13 del Reglamento de los Servicios de Prevención se incorpora un nuevo apartado tercero, en el que se delimita el número, dedicación y formación de las personas trabajadoras designadas en los supuestos en los que se haya concertado alguna o algunas actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno. Asimismo, en el apartado cuarto del precepto se determinan las funciones a desarrollar por las personas trabajadoras designadas. Otra de las novedades más relevantes es la modificación de las ratios previstas en el artículo 14 de Reglamento, reduciendo el número de personas trabajadoras a partir del cual es obligatorio la constitución de un servicio de prevención propio. Respecto al artículo 15 Reglamento de los Servicios de Prevención, se amplía a tres el número de especialidades o disciplinas preventivas con las que, como mínimo, ha de contar el servicio de prevención propio, y se establece una peculiaridad en el caso de realizar actividades del anexo I. En el artículo 20 de la norma reglamentaria se modifica el contenido del concierto preventivo, debiendo incluirse la realización de las mediciones o estudios de riesgos específicos que resulten necesarios para la evaluación. En el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a los servicios de prevención mancomunados, se modifica el apartado 1, párrafo segundo, estableciendo la posibilidad de que, mediante negociación colectiva, acuerdo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, pueda constituirse un servicio de prevención mancomunado, delimitando los supuestos en los que puede realizarse. Respecto al procedimiento de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos, se modifica tanto el contenido de la solicitud como el de la resolución estimatoria, respectivamente, en los artículos 23 y 25 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

l) Sobre consulta y participación de las personas trabajadoras, se modifican, entre otros, el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a las personas delegadas de prevención, en el que se prevé la posibilidad de que, mediante convenio colectivo o acuerdo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, de ámbito autonómico o estatal, se establezca la obligación de designar agentes territoriales de prevención de ámbito autonómico. El artículo 37 de la misma norma, incorpora dos novedades relevantes: la primera, en el apartado 1, párrafo segundo, se prevé el incremento del crédito horario para la realización de actividades preventivas en el centro de trabajo; la segunda, relativa a la formación de las personas delegadas de prevención, prevé que dicha formación deberá encontrase adaptada a cada sector de actividad y corresponderá, como mínimo, a las funciones de nivel básico. Por último, se introduce un nuevo artículo 39 bis en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a los agentes territoriales de prevención, designados, en cada comunidad autónoma, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y representativas del sector. Estos agentes, con las competencias previstas en el apartado quinto del precepto, se encargarán de realizar funciones específicas en materia preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo de menos de diez personas trabajadoras que no cuenten con representación legal de las mismas.

m) En el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a «funciones y niveles de cualificación», se incorporan las siguientes novedades: en el artículo 35.1, letra e), se integra entre las funciones de nivel básico la realización de actividades de información y formación preventivas respecto de riesgos elementales y de sus correspondientes medidas, compatibles con el grado de formación. En el apartado tercero del mismo artículo se determinan específicamente qué entidades pueden impartir la formación mínima prevista en el anexo IV, requiriendo en todo caso la certificación de la formación y la evaluación para verificar la adquisición del aprendizaje. En relación con las funciones de nivel intermedio, previstas en el artículo 36, se incluye la colaboración en la realización de las evaluaciones de riesgos reservadas al nivel superior, en los términos previstos en la letra c), y se modifica el apartado segundo, requiriendo la posesión de un título oficial de formación profesional que capacite para ello con, al menos, el contenido previsto en el anexo V. En el último párrafo se habilita para la realización de funciones de nivel superior a las personas que, además de poseer el título oficial indicado, cuenten con un curso de especialización de grado E del Sistema de Formación Profesional en seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía o psicosociología aplicada, en los términos señalados en el artículo. En el artículo 37, se modifica el apartado tercero, relativo a las funciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, debiendo abarcar, entre otras, la vigilancia de la salud colectiva. En dicho precepto se modifica el contenido del informe clínico-laboral emitido como consecuencia de un examen de salud y se prevé el derecho de la persona trabajadora a obtener una copia de su historia clínico-laboral, así como de cualesquiera otros datos médicos obrantes en el servicio de prevención.

n) Se actualiza la relación de actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, así como el contenido de la formación para el ejercicio de funciones de nivel básico, intermedio y superior, en los anexos IV, V y VI, respectivamente. Además, se incorporan dos nuevos anexos, VIII y IX, donde se relacionan las actividades que pueden influir negativamente en la salud

de las personas menores de dieciocho años y las actividades prohibidas para dicho colectivo, actualizándose la regulación que lleva vigente desde el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

El artículo 2 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En particular, se modifican las letras d) y e) del artículo 4.2, reconociendo expresamente el derecho de las personas trabajadoras a su integridad física y moral, así como al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a la violencia y a cualquier tipo de acoso.

La disposición adicional primera se refiere a la adaptación terminológica de las referencias a las especialidades o disciplinas preventivas de ergonomía y de psicosociología aplicada, que se separan.

La disposición adicional segunda establece la posibilidad de que, en las empresas de hasta diez personas trabajadoras, la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales pueda ser bonificada en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

La disposición derogatoria única deroga cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley y, en particular, el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

La disposición final primera recoge la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con el objeto de regular con mayor precisión las infracciones en materia de igualdad y no discriminación tanto en el empleo como en el acceso al mismo, así como clarificar diversas cuestiones relativas a las posibles reducciones de la cuantía las sanciones impuestas por realizar el pago de estas con carácter previo a la resolución del procedimiento. En lo relativo a la modificación de la normativa sancionadora por incumplimientos empresariales en materia de igualdad y no discriminación, la prohibición de discriminación y sus motivos están previstos tanto en la norma sustantiva como en la sancionadora, con una regulación expresa y tasada de las causas por las que no se puede discriminar a una persona trabajadora en una relación laboral o en el acceso al empleo. Ahora bien, dicha causalidad cerrada ha supuesto en ocasiones una discrepancia entre los posibles motivos de discriminación previstos por la norma sustantiva y los motivos de discriminación tipificados como infracción en el orden social por la norma sancionadora, con la consiguiente impunidad de aquellas conductas que, suponiendo una evidente discriminación, no estaban tipificadas como tal. Para evitar esta posible descoordinación entre la normativa sustantiva y la normativa sancionadora se opta por regular a través de la norma sustantiva las conductas y motivos que suponen una quiebra del principio de igualdad y, por lo tanto una situación de discriminación, y modificar la normativa sancionadora para calificar como infracción toda aquella conducta que suponga una discriminación en el empleo o el acceso al mismo, por las causas vinculadas a la persona trabajadora, y su condición social o personal, en línea con el artículo 14 de la Constitución Española, si bien en lo circunscrito a la normativa laboral. Por otra parte, respecto

a la regulación de la posible reducción de la sanción en el orden social por pago previo a la resolución del procedimiento, en la actualidad se trata de una materia ya prevista en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por ser considerada una cuestión procedimental que operaba como desarrollo del artículo 85 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. No obstante, se considera que, en aquellas ocasiones en las que el incumplimiento empresarial ha tenido como resultado un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y existe una relación directa de causalidad entre el incumplimiento y el accidente o enfermedad, el sujeto infractor no debería poder disfrutar de esta medida, a fin de mantener un adecuado reproche sancionador en aquellas conductas que merecen una especial reprobación, reforzando así el carácter disuasorio de la sanción. Al ser esta una cuestión que supera el concepto de especialidad al que hace referencia la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por tratarse de una modulación de un derecho previsto en esta, se considera que su regulación debe llevarse a cabo mediante norma con rango de ley, por lo que se procede a modificar la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para regular la reducción de las sanciones por pago anticipado de manera global y conjunta, alineada con las previsiones de desarrollo ya recogidas reglamentariamente.

La disposición final segunda contiene una salvaguarda de rango de las disposiciones reglamentarias actualizadas por esta ley, para que puedan seguir siendo modificadas por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

La disposición final tercera se refiere al título competencial al amparo del cual se dicta la ley.

La disposición final cuarta contiene las habilitaciones normativas. En el apartado primero se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y la aplicación de esta ley. En el apartado segundo se prevé, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, la aprobación de un reglamento de desarrollo sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales; la actualización del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales; y la modificación de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, para adecuarla a las modificaciones introducidas.

Por último, las reglas de entrada en vigor se establecen en la disposición final quinta.

Esta ley se adecúa a los principios de a los principios de necesidad, eficacia, eficiencia, transparencia, seguridad jurídica y proporcionalidad recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Esta norma responde a la necesidad de actualizar la normativa de prevención de riesgos laborales vigente, con el fin de subsanar los problemas manifestados durante los treinta años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como para adaptarla a los cambios que están produciendo en el mercado de trabajo como consecuencia de las transiciones ecológica, digital y demográfica. Asimismo, la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios Prevención es uno de los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 para mejorar su aplicación y favorecer la integración de la prevención en las organizaciones.

La norma es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de sus objetivos, incidiendo en los aspectos clave para garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos sobre los que se pretende actuar.

La ley cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante su tramitación se posibilita la participación de las personas potencialmente destinatarias a través de los trámites de consulta pública previa y de audiencia e información públicas. También durante la tramitación se recaban informes de los ministerios de Sanidad, de Igualdad, de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de Economía, Comercio y Empresa, de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, de Política Territorial y Memoria Democrática, de la Agencia Española de Protección de Datos, del Consejo Económico y Social, de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y, por último, se obtiene la aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Finalmente, la ley es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y comunitario y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

Por último, el principio de protección de datos primará en el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta norma. La base jurídica de este tratamiento de datos personales se encuentra en el artículo 6.1, letras e) y c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Es decir, el tratamiento de los datos por las administraciones públicas se realiza en interés público y en ejercicio de los poderes públicos atribuidos en el artículo 40.2 de la Constitución española, que establece como principio

rector de la política social y económica velar por la seguridad e higiene en el trabajo, lo que se entiende conectado con el derecho a la protección de la salud del artículo 43.1 de la Constitución. Respecto a las empresas, el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras es necesario para el cumplimiento de las obligaciones legales previstas en la normativa.

Además, con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, en proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras. También se da cumplimiento al principio 10 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado de forma conjunta por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento el 17 de noviembre de 2017, dispone que las personas trabajadoras tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad durante el trabajo. Asimismo, como se ha señalado precedentemente, las modificaciones contenidas en esta norma se alinean con los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Esta ley se dicta al amparo del título competencial recogido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XX de 2026,

DISPONGO:

Artículo 1. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para las personas trabajadoras autónomas. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a personas trabajadoras, personas empresarias y empresas, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. Del mismo modo, en las referencias a la empresa se entenderán incluidas todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios de las personas trabajadoras.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.

- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense.

- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto 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.»

Dos. Se modifica el artículo 4, que queda redactado como sigue:

«Artículo 4. Definiciones.

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá por «riesgo laboral» la posibilidad de que una persona trabadora sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

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

4.º Se entenderá por «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de las personas trabajadoras.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de las personas trabajadoras, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

En el caso de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, se considerará que existe riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras cuando sea probable racionalmente que se materialice al acceder al centro de trabajo o al transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo.

5.º Se entenderán por procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá por «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá por «puesto de trabajo» el conjunto de funciones y tareas desempeñadas por las personas trabajadoras, incluidas las condiciones de trabajo en las que las realizan.

8.º Se entenderá por «condición de trabajo» cualquier característica del mismo susceptible de afectar tanto a la salud física o mental de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo, así como cualesquiera otras circunstancias que puedan influir en el entorno o lugar de trabajo, incluidas las derivadas del cambio climático y las catástrofes naturales.

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.

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.

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

9.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora 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.

10.º Se entenderá por «perspectiva de género» la consideración tanto de las diferencias existentes entre hombres y mujeres que puedan producir una exposición desigual a riesgos laborales, como del distinto impacto que tienen o puedan tener dichos riesgos en su salud física y mental. Entre las diferencias a considerar se encuentran las de carácter biológico derivadas del sexo, tales como las diferencias relativas a la antropometría y composición corporal, ciclos hormonales y órganos reproductivos; así como las desigualdades sociales derivadas del género que se produzcan en el ámbito de la empresa.

11.º Se entenderá por «perspectiva de edad» la consideración de la edad de las personas trabajadoras presentes en una misma empresa o centro de trabajo, que pueda ocasionar una exposición desigual a riesgos laborales.

12.º Se entenderá por «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 colocar a la persona trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad, entre otras, la discapacidad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales o la edad.

13.º Se entenderá por «violencia y acoso laborales» cualquier comportamiento, conducta o amenaza, física, verbal o de cualquier clase, incluido el ejercido por medio de cualquier tipo de tecnología de la información y de la comunicación o por el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar a la persona trabajadora un daño en la salud física o mental por, entre otros, atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida. Se entenderán incluidos en esta definición tanto la violencia como el acoso, sexual y por razón de género.

14.º Se entenderá por «ausencia prolongada del trabajo por motivos de salud» cualquier ausencia en la prestación de servicios que, por motivos de salud, tenga una duración igual o superior a seis meses, sin perjuicio de que por negociación colectiva o por indicación del servicio de prevención pueda establecerse una duración inferior.»

Tres. Se modifica el artículo 5, que queda redactado como sigue:

«Artículo 5. Objetivos de la política.

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de las empresas y de las personas trabajadoras a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

6. Las Administraciones Públicas promoverán la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades de las personas trabajadoras, tanto en los supuestos de personas trabajadoras con discapacidad, como en los de retorno al trabajo tras haber superado patologías que puedan haber afectado a sus características personales.»

Cuatro. Se modifica el artículo 6, que queda redactado como sigue:

«Artículo 6. Normas reglamentarias.

1. 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:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, incluidas las menores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las personas trabajadoras, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

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.

f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de las personas trabajadoras.

g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.»

Cinco. Se modifica el artículo 7, que queda redactado como sigue:

«Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas, y respecto de las personas trabajadoras autónomas, para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c) Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

3. Cuando en la presente ley se haga referencia a las Administraciones públicas competentes en materia laboral se entenderán comprendidos en estos términos los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.»

Seis. Se modifica el artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se realizarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan, con la colaboración de las autoridades laborales competentes, el intercambio eficaz de información y la realización de diagnósticos de salud laboral, según variables sociodemográficas, que incluyan las principales exposiciones a riesgos laborales, los daños a la salud de las personas trabajadoras y las actividades preventivas que se deban realizar, tanto técnicas como sanitarias.

c) La realización de estudios epidemiológicos que permitan identificar la distribución de patologías laborales en la población trabajadora, para adoptar las medidas preventivas adecuadas.

d) La inclusión de variables laborales en las bases de datos sanitarias, especialmente en el Sistema Nacional de Salud.

e) La supervisión de la formación que, en materia de salud laboral, prevención y promoción de la salud, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados y los profesionales de los sistemas sanitarios.

f) El mantenimiento y refuerzo de las especialidades de Medicina del Trabajo y Enfermería del Trabajo, y la inclusión de contenidos de salud laboral en los programas formativos de los grados de medicina y de enfermería y de las especialidades de Medicina Familiar y Comunitaria, de Medicina Preventiva y Salud Pública, y de Enfermería Familiar y Comunitaria.

g) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de las personas trabajadoras.»

Siete. Se modifica el artículo 11, que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. *Coordinación administrativa.*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 33 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.»

Ocho. Se modifica el artículo 14, que queda redactado como sigue:

«Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología, así como a sus interacciones.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

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, así como el derecho a la desconexión digital, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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, incluidos los relacionados con las situaciones de violencia y acosos sexuales o por razón de sexo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa 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, tanto las perspectivas de género y de edad, como cualquier 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.

La empresa 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.

3. La empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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 complementarán las acciones de la empresa, 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.

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.»

Nueve. Se modifica el artículo 15, que queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. La empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de los equipos de protección individual, los equipos de trabajo, métodos y tecnologías, así como a cualquier otra decisión organizativa sobre el diseño y la gestión del trabajo y sobre la producción de bienes y servicios con incidencia en la salud de la persona trabajadora.

e) Integrar las perspectivas de género y de edad en la gestión preventiva, así como cuantas otras puedan dar lugar a una desigual exposición a los riesgos laborales o a un mayor impacto en la salud de las personas trabajadoras.

f) Tener en cuenta la evolución de la técnica, tanto para aprovechar los avances tecnológicos en la mejora de la actuación preventiva como para asegurar que dicha evolución no incrementa los riesgos, en especial aquellos producidos por la digitalización.

g) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

h) 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.

i) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

j) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

2. La empresa tomará en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas y garantizará que los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios incluyan aspectos preventivos tales como los relacionados con la producción.

3. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo las personas trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora. 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.

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 personas trabajadoras, las personas trabajadoras autónomas respecto a ellas mismas y las sociedades cooperativas respecto a sus personas socias cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.»

Diez. Se modifica el artículo 16, que queda redactado como sigue:

«Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. 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 todos los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y sus interacciones, incluidos los psicosociales, así como los asociados al cambio climático.

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. Esta evaluación 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.

Igual evaluación deberá realizarse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos, de los cambios en el diseño, en la gestión y en la organización del trabajo, en los procesos o en los procedimientos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

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.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Así mismo, la planificación preventiva deberá definir procedimientos de trabajo seguros para aquellas situaciones u operaciones que sean susceptibles de generar riesgos.

La empresa deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por la empresa, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de personas trabajadoras y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la empresa llevará a cabo una investigación al respecto a través de un método que permita detectar sus causas y adoptar las correspondientes medidas preventivas.»

Once. Se modifica el artículo 17, que queda redactado como sigue:

«Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por las personas trabajadoras específicamente capacitados para ello.

2. La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y 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.

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.

3. La evolución tecnológica aplicada a los equipos de trabajo y medios de protección debe ser tenida en cuenta en las evaluaciones de riesgos y su utilización no debe generar riesgos adicionales.»

Doce. Se modifica el apartado 1 del artículo 18, que queda redactado como sigue:

«1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, la empresa adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por la empresa a las personas trabajadoras a través de dicha representación; no obstante, deberá informarse directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

La información deberá resultar comprensible para la persona trabajadora destinataria y acorde con la complejidad de los riesgos y medidas de protección que se deban adoptar en su puesto de trabajo o función. Se actualizará cada vez que se produzcan variaciones en los riesgos y en las medidas previstas en las letras a), b) y c) de este apartado.»

Trece. Se modifica el artículo 19, que queda redactado como sigue:

«Artículo 19. Formación de las personas trabajadoras.

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente cuando sea necesario y, en todo caso, cuando se produzcan daños a la salud de las personas trabajadoras que requieran su actualización o se tengan indicios de que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

La formación práctica deberá impartirse de manera presencial. Excepcionalmente podrá impartirse en modalidad no presencial cuando concurran causas justificadas y debidamente acreditadas y siempre que se garantice el carácter práctico de la formación.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.»

Catorce. Se modifica el artículo 20, que queda redactado como sigue:

«Artículo 20. Medidas de emergencia.

La empresa, teniendo en cuenta su tamaño y actividad, 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, evacuación de las personas trabajadoras y actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Para ello se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y se comprobará periódicamente 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.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, protección civil, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.»

Quince. Se modifica el artículo 21, que queda redactado como sigue:

«Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, no acudir o abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que inicien o reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la representación legal de estas podrá acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de las personas delegadas de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Las personas trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.»

Dieciséis. Se modifica el artículo 22, que queda redactado como sigue:

«Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud física y mental, en función de los riesgos inherentes al trabajo y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos. El objetivo de esta vigilancia será evaluar el impacto que el trabajo tiene sobre la salud de las personas trabajadoras para orientar la toma de decisiones dirigida a mejorar las condiciones de trabajo. La vigilancia de la salud será tanto individual como colectiva.

La vigilancia de la salud individual comprenderá, al menos, la realización de pruebas y exámenes sanitarios específicos efectuados, de acuerdo con los protocolos u otros procedimientos existentes, con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora. Esta vigilancia se llevará a cabo al inicio de la relación laboral, periódicamente y tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud.

La vigilancia de la salud colectiva comprenderá la recogida de datos sobre la exposición a riesgos laborales y sobre los daños derivados del trabajo sufridos por las personas trabajadoras, con el fin de realizar análisis epidemiológicos para proponer y priorizar las medidas preventivas.

2. Los exámenes de salud sólo podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, los supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro cierto, objetivable y debidamente justificado, para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una norma en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. Los exámenes de salud tendrán en cuenta los estados biológicos y aquellas circunstancias personales, tales como el sexo o la edad, que puedan suponer una situación de mayor vulnerabilidad frente a los riesgos laborales a los que esté expuesta la persona trabajadora.

Se deberá optar por la realización de aquellos exámenes o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre su derecho a la intimidad y a la dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

4. Los resultados de la vigilancia de la salud individual serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas a través de un informe clínico-laboral que, al menos, deberá identificar el puesto de trabajo y los riesgos laborales a los que esté expuesta, así como los resultados y las conclusiones que se deriven de las pruebas y exámenes efectuados. Este informe deberá entregarse a la persona trabajadora en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de realización del examen de salud o desde la obtención de los resultados de las pruebas complementarias cuya realización se encuentre debidamente justificada.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará a la propia persona trabajadora, al personal sanitario y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia

de la salud, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados, a través de las conclusiones que se deriven de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva, sobre la posible aplicación de medidas de protección y prevención. En particular, serán informadas de la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona en los supuestos en que ello sea necesario, especialmente en el caso de retorno al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud. Además, serán informadas de la aptitud de la persona trabajadora cuando aquella sea requerida obligatoriamente por una norma.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.

7. Los exámenes de salud a que se refieren los apartados anteriores deberán realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en los mismos.»

Diecisiete. Se modifica el artículo 23, que queda redactado como sigue:

«Artículo 23. Documentación.

1. La empresa deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16.

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.

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.

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.

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 empresa realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3.

f) Cualquier documentación que deba elaborarse y conservarse en virtud de lo establecido en otras normas preventivas.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. La empresa estará obligada a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de las personas trabajadoras a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

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, en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, y en las disposiciones dictadas para su desarrollo.»

Dieciocho. Se modifica el artículo 24, que queda redactado como sigue:

«Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, tendrán en cuenta esta concurrencia de actividades en sus planes de prevención de riesgos laborales, establecerán los medios, medidas y personas encargadas de la coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de los riesgos laborales derivados de aquella y facilitarán la información sobre los mismos a sus respectivas personas trabajadoras, en los términos previstos en el artículo 18.1.

2. La empresa titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellas otras empresas que desarrollen actividades en el mismo reciban información adecuada en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivas personas trabajadoras.

Cuando, además, la empresa titular cuente con personas trabajadoras que desarrollen actividades en el centro de trabajo, adoptará las medidas necesarias para que aquellas otras empresas que también desarrollen actividades en el mismo reciban instrucciones adecuadas sobre las medidas previstas en el párrafo anterior.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras empresas o personas trabajadoras autónomas la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por sus contratistas y sus respectivos subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, las empresas que contraten con personas trabajadoras autónomas la realización de obras o servicios que, no correspondiendo a la propia actividad de aquellas, se desarrollen en sus propios centros de trabajo e impliquen la ejecución de actividades calificadas reglamentariamente como peligrosas, deberán comprobar el cumplimiento de la

normativa de prevención de riesgos laborales por parte de dichas personas trabajadoras autónomas.»

4. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de las personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

5. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.»

Diecinueve. Se modifica el artículo 25, que queda redactado como sigue:

«Artículo 25. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellas, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

3. La empresa establecerá, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud de alguna persona trabajadora, un procedimiento de retorno al trabajo que tendrá en cuenta tanto las condiciones de trabajo que hayan podido originar o agravar los daños para su salud como las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo. El procedimiento incluirá la actualización de la formación preventiva tras ausencias del trabajo superiores a seis meses. Sin perjuicio de las previsiones que puedan establecer los convenios colectivos, este procedimiento tendrá que ser objeto de consulta previa con las personas delegadas de prevención o, en su defecto, con la representación legal de las personas trabajadoras.»

Veinte. Se modifica el artículo 26, que queda redactado como sigue:

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de potenciales trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o de sus fetos o de sus descendientes menores de nueve meses durante el periodo de lactancia, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. La empresa informará, en los términos previstos en el artículo 18.1, de los resultados de esta evaluación a las personas trabajadoras.
2. Cuando una persona trabajadora comunique su situación de embarazo, la empresa realizará una evaluación de riesgos específica en la que, además de los elementos previstos en el apartado anterior, se tenga en cuenta su estado de salud, tomando en consideración los informes del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de la citada trabajadora, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

La empresa informará, en los términos previstos en el artículo 18.1, de los resultados de esta evaluación específica a la persona trabajadora a que se refiere la misma, así como de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo determine el servicio sanitario del servicio de prevención a partir de los resultados de una la evaluación de riesgos específica de la concreta situación de embarazo, teniendo en cuenta además el informe del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad

de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. A efectos de emitir la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, se tendrá en cuenta el informe del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, en el informe de evaluación de riesgos específica a que se refiere el apartado segundo y con el certificado de la empresa de la imposibilidad de adaptar o cambiar de puesto.

5. Lo dispuesto en los números 2 y 3 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural de un menor de nueve meses, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo determine el servicio sanitario del servicio de prevención a partir de los resultados de la evaluación de riesgos específica de la concreta situación de lactancia natural, teniendo en cuenta además el informe del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 4 de este artículo. A efectos de emitir la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante la lactancia natural, los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, tendrán en cuenta el informe del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, en el informe de evaluación de riesgos específica a que se refiere el apartado segundo y con el certificado de la empresa de la imposibilidad de adaptar o cambiar de puesto.

6. Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

Veintiuno. Se modifica el artículo 27, que queda redactado como sigue:

«Artículo 27. Protección de los menores.

1. Antes de la incorporación al trabajo de personas jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por las mismas, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estas personas trabajadoras.

La evaluación y la planificación de las medidas preventivas que se deban adoptar, y en especial, la formación e información preventivas, tendrán especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de las personas jóvenes derivados de

su falta de experiencia, de su inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, la empresa informará a dichas personas jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.b) del Estatuto de los Trabajadores, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.»

Veintidós. Se modifica el artículo 28, que queda redactado como sigue:

«Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

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.
2. La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, las personas trabajadoras a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichas personas trabajadoras recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestas.
3. Las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.
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.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a las personas trabajadoras afectadas, antes de la adscripción de las mismas, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a la representación de las personas trabajadoras en la misma de la adscripción de las personas trabajadoras puestas a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichas personas trabajadoras podrán dirigirse a estas personas representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente ley.»

Veintitrés. Se modifica el artículo 30, que queda redactado como sigue:

«Artículo 30. *Protección y prevención de riesgos profesionales.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, y según se establece en este artículo, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad y, cuando corresponda, constituirá un servicio de prevención propio.
Si lo anterior resultara insuficiente para la realización de las actividades de prevención, la empresa concertará su desarrollo con una o varias entidades especializadas ajenas.

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 tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos 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.
Las personas trabajadoras designadas colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

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.

4. Las personas trabajadoras 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 mismas 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.
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.

Las personas trabajadoras a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez personas trabajadoras, la persona empresaria podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en cada uno de sus centros de trabajo y, además, 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).

6. La empresa que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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 a la persona interesada permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de las personas trabajadoras.»

Veinticuatro. Se modifica el artículo 31, que queda redactado como sigue:

«Artículo 31. *Servicios de prevención.*

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 expuestos las personas trabajadoras o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1e), la empresa deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.
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.

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 empresa deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior. El servicio de prevención, además, deberá colaborar con las personas trabajadoras designadas por la empresa.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de las personas trabajadoras, en los términos previstos en los artículos 18 y 19.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud individual y colectiva de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.»

Veinticinco. Se modifica el artículo 32 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 32 bis. *Presencia de los recursos preventivos.*

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que la empresa podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Una o varias personas trabajadoras designadas de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas. Deberán encontrarse presentes y con dedicación exclusiva mientras se esté llevando a cabo la operación o proceso que justifica su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, la empresa podrá asignar la presencia de forma expresa a una o varias personas trabajadoras de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser personas trabajadoras designadas, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales personas trabajadoras deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa.»

Veintiséis. Se modifica el artículo 33, que queda redactado como sigue:

«Artículo 33. *Consulta de las personas trabajadoras.*

1. La empresa deberá consultar a las personas trabajadoras, con una antelación mínima de diez días hábiles que podrá reducirse solo en casos justificados de urgente necesidad, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

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, el recurso a un servicio de prevención externo y su elección.

c) La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.1 y 23.1.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, tales como los procedimientos de reincorporación al trabajo tras bajas de larga duración.

g) La elección o cambio de mutua colaboradora con la Seguridad Social y de servicio de prevención ajeno.

2. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dicha representación.»

Veintisiete. Se modifica el artículo 35, que queda redactado como sigue:

«Artículo 35. *Personas delegadas de Prevención.*

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.

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:

- De 50 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 hasta treinta personas trabajadoras la persona delegada de Prevención será la Delegada de Personal. En las empresas de treinta y una a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá una Delegada de Prevención que será elegido por y entre las Delegadas 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.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83.3 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.

A través de los convenios colectivos o acuerdos del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, de ámbito autonómico o estatal, también será posible establecer la obligatoriedad de designar agentes territoriales de prevención de ámbito autonómico.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en su normativa específica, otros sistemas de designación de las personas delegadas de prevención y acordarse que las competencias que esta ley atribuye a éstas puedan ser ejercidas por órganos específicos.»

Veintiocho. Se modifica el artículo 37, que queda redactado como sigue:

«Artículo 37. *Garantías y sigilo profesional de las personas delegadas de prevención.*

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a las personas delegadas de prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por las personas delegadas de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario se incrementará en un veinte por ciento para la realización de actividades preventivas en el centro de trabajo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. La empresa deberá proporcionar a las personas delegadas de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Deberá encontrarse adaptada a cada sector de actividad y corresponderá, como mínimo, a las funciones de nivel básico, sin perjuicio de las peculiaridades que se puedan establecer reglamentariamente.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas delegadas de prevención.

3. A las personas delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de las personas delegadas de prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.»

Veintinueve. Se modifica el artículo 38, que queda redactado como sigue:

«Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud.*

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.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 50 o más personas trabajadoras.

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.

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.

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.

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.»

Treinta. Se introduce el artículo 39 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 39 bis. *Agentes territoriales de prevención.*

1. Los agentes territoriales de prevención realizarán funciones específicas en materia preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo de menos de diez personas trabajadoras que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras.

2. Los agentes territoriales de prevención serán designados, en cada comunidad autónoma, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y representativas del sector.

3. No podrán ser designados agentes territoriales de prevención las personas delegadas de prevención ni las personas trabajadoras designadas para ocuparse de la actividad preventiva en su empresa.

4. Los agentes territoriales de prevención deberán disponer, como mínimo, de la capacitación necesaria para ejercer las funciones de nivel superior.

5. Son competencias de los agentes territoriales de prevención:

a) Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa y las personas trabajadoras en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

5. En el ejercicio de sus competencias los agentes territoriales de prevención estarán facultados para:

a) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de seguimiento del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras y con las personas trabajadoras designadas, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Proponer a la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y acciones para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

d) Informar a la empresa cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo en orden a que adopte las medidas establecidas en el artículo 21, trasladando igualmente dicha información al órgano técnico territorial en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. Los agentes territoriales de prevención actuarán mancomunadamente. Su actividad será objeto de planificación anual conforme a los criterios y objetivos fijados por las organizaciones que los hubiesen designado en colaboración con el órgano técnico en materia preventiva de la comunidad autónoma. Elevarán una memoria anual de sus actividades al órgano técnico en materia preventiva de la comunidad autónoma.

6. Los agentes territoriales de prevención deberán observar el deber de sigilo previsto en el artículo 37 respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia del ejercicio de sus funciones.»

Treinta y uno. Se modifica el artículo 40, que queda redactado como sigue:

«Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el personal funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia a la empresa o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, a las personas delegadas de prevención o, en su ausencia, a la representación legal de las personas trabajadoras, a las personas trabajadoras designadas, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a las personas delegadas de prevención y a las personas trabajadoras designadas sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como a la empresa mediante la diligencia de la actuación.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.»

Treinta y dos. Se modifica el artículo 41, que queda redactado como sigue:

«Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para la persona trabajadora, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de las personas trabajadoras que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por las personas trabajadoras, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de las personas trabajadoras están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a las empresas, y éstos recabar de aquéllas, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, así como para que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones de información respecto de las personas trabajadoras. Estas obligaciones serán también de aplicación a las empresas principales que proporcionen maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles, con los que las personas trabajadoras de sus respectivas empresas contratistas o subcontratistas deban operar para el desarrollo de la actividad contratada, aun cuando no se ejecute en el centro de trabajo de la empresa principal.

2. La empresa deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a las personas trabajadoras en términos que resulten comprensibles para las mismas.»

Treinta y tres. Se modifica la disposición adicional quinta, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional quinta. Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP.

1. La Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1.a), tendrá como finalidad la promoción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de la gestión y el fomento de acciones de información, asistencia técnica, formación e impulso del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

A la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, le corresponde la gestión de las acciones ordinarias de impulso de la prevención de riesgos laborales de ámbito estatal, cuyo importe será del 33 % del presupuesto total de las mismas, y en las ciudades de Ceuta y Melilla, así como todas las acciones que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Fundación quedará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su Patronato se conformará por una mayoría de representantes de la Administración General del Estado, y se integrará asimismo por las restantes administraciones y organizaciones presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En garantía del cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado 1, se observarán las siguientes reglas:

a) Las acciones, tanto de la Fundación como de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, se financiarán con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación y de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones determinará anualmente la cuantía del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social que se destinará a la realización de las acciones de impulso de la prevención de riesgos laborales, conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente.

La Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que se determinen reglamentariamente, transferirá con carácter anual al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, los créditos destinados a la realización de las acciones señaladas en el párrafo anterior, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Economía Social efectuar la procedente dotación a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, así como las transferencias a los órganos competentes de las comunidades autónomas. En relación con las comunidades autónomas, las transferencias tendrán carácter finalista y los créditos recibidos se regirán por lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, aprobará las bases reguladoras de todas las subvenciones, para lo cual tendrá en consideración las observaciones y necesidades manifestadas por cada comunidad autónoma.

En relación con las acciones ordinarias de ámbito estatal, las correspondientes a las ciudades de Ceuta y Melilla y las que se deriven de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, asimismo, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, las de control y las demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas.

b) La distribución de los créditos presupuestarios para la planificación, desarrollo y financiación de acciones de ámbito territorial autonómico se realizará a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Anualmente, el Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, propondrá al Ministerio de Trabajo y Economía Social la distribución territorial de estos créditos, para lo cual tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas, los índices de siniestralidad laboral o cualesquiera otros parámetros de cuantificación objetiva.

La Fundación promoverá la inclusión de acciones territoriales de ámbito autonómico en las correspondientes convocatorias de subvenciones que tengan por fin la financiación de los costes derivados de los agentes territoriales de prevención.

c) De acuerdo con el reparto competencial previsto en el texto constitucional y en los estatutos de autonomía, la gestión de las acciones que sean competencia de las comunidades autónomas se realizará a través de los instrumentos, organismos y centros directivos que estas determinen, debiendo garantizarse, en cualquier caso, la participación de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma en el seguimiento de las acciones, la calidad de estas y el cumplimiento de los objetivos previstos.

d) La Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo propondrá orientaciones materiales tanto al Ministerio de Trabajo y Economía Social como a las comunidades autónomas, para la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias de subvenciones en sus respectivos ámbitos competenciales.

4. La calidad, eficacia y efectividad de las acciones reguladas en la presente disposición se garantizará mediante su desarrollo por las organizaciones a las que se refiere el artículo 12, por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en su ámbito sectorial correspondiente, así como por las fundaciones u otras entidades constituidas por estas y aquellas para la consecución de cualquiera de sus fines. Las acciones dirigidas a personas trabajadoras autónomas podrán ser desarrolladas, además, por asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas de ámbito estatal o autonómico, en los términos de los artículos 20 y 21 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, y según se prevea en las correspondientes bases reguladoras de la concesión de las subvenciones para el desarrollo de dichas acciones.»

Artículo 2. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda redactado como sigue:

«2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y moral y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a la violencia y a cualquier tipo de acoso, entre otros, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.»

Artículo 3. *Modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.*

Uno. Se modifica el artículo 1 que queda redactado como sigue:

«Artículo 1. *Integración de la actividad preventiva en la empresa.*

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 plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

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 este se preste.

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.

Dicha atribución identificará tanto las personas responsables como el alcance y contenido de cada obligación especifica 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 esta. También se identificarán a todas las personas en cualquier parte de la estructura empresarial, cuya actuación y responsabilidades pueda tener incidencia en la correcta gestión de la actividad preventiva.

1bis. Tanto las perspectivas de género como de edad y cualquier característica personal que sitúe a la persona trabajadora 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, entre otras, 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.

2. Las personas trabajadoras y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.»

Dos. Se modifica el artículo 2 que queda redactado como sigue:

«Artículo 2. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todas sus personas trabajadoras.

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 representantes de las personas trabajadoras, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de personas trabajadoras y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

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, así como con la identificación de la modalidad preventiva elegida.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

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.

e) La política, los objetivos y metas que, en materia preventiva, pretende alcanzar la empresa teniendo en cuenta, entre otros compromisos, los relacionados con las perspectivas de género y de edad, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que la empresa deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

4. Las empresas de hasta 50 personas trabajadoras que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.»

Tres. Se modifica el artículo 4 que queda redactado como sigue:

«Artículo 4. *Contenido general de la evaluación.*

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 concurran dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

En aplicación de lo 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:

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, así como con sus características biológicas y con los factores ligados al género.

2.º Los factores de naturaleza organizativa, incluidos aquellos que puedan guardar relación con las condiciones de trabajo y las características de la tarea, como la organización del tiempo de trabajo, entre otros.

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, y a los riesgos psicosociales, así como la organización del tiempo de trabajo y la existencia de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII, parte A, de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes y riesgos 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.

En todo caso, la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes, condiciones de trabajo y procedimientos incluidos en la lista no exhaustiva de la parte B del anexo VII, aun cuando se cumpla el valor límite de referencia o se utilicen equipos de protección individual. En estos supuestos, sólo se requerirá identificar en la evaluación general de riesgos la exposición a estos agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.

Para evitar dicha exposición, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A efectos de lo establecido sobre las personas menores de dieciocho años en el artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VIII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de actividades que pueden influir negativamente en su salud. Para cualquiera de estas actividades las evaluaciones de riesgos habrán de determinar las limitaciones que deban operar respecto de las personas menores.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar ninguna de las actividades del anexo IX. Solo podrán realizarse estas actividades cuando se desarrollen en el marco de alguno de los contratos formativos del Estatuto de los Trabajadores, se justifique que resultan esenciales para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo debido a la naturaleza de la actividad, se realicen bajo la supervisión continua de una persona trabajadora con, al menos, capacitación preventiva correspondiente a las funciones de nivel básico y se adopten todas las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos.

2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

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.

b) El cambio en las condiciones de trabajo.

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.

d) Cuando una persona trabajadora comunique su situación de embarazo o parto reciente o lactancia natural de un menor de nueve meses. En estas situaciones, la empresa realizará una evaluación de riesgos específica en la que tendrá en cuenta tanto la concreta exposición de la trabajadora a los procedimientos, agentes y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud como el propio estado de salud de la persona trabajadora, de su feto o de su hijo.

3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

En la evaluación específica del estado de su estado de salud participará el personal sanitario al que hace referencia el artículo 37.3.»

Cuatro. Se modifica el artículo 5 que queda redactado como sigue:

«Artículo 5. *Procedimiento.*

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.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

El procedimiento de evaluación deberá realizarse mediante visitas presenciales efectuadas a los centros de trabajo en los que las personas trabajadoras presten o puedan prestar servicios. Si el centro sometido a evaluación coincidiese con el domicilio de una persona trabajadora, deberá obtenerse su consentimiento.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

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:

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.

b) Normas UNE.

c) Normas internacionales.

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.»

Cinco. Se modifica el artículo 6 que queda redactado como sigue:

«Artículo 6. *Revisión.*

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.
En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de las personas trabajadoras o se tengan indicios de que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras teniendo en cuenta el 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 nuevos riesgos, incluidos los derivados del cambio climático, de la digitalización o de las nuevas formas de organización de trabajo tales como el trabajo a distancia.»

Seis. Se modifica el artículo 8 que queda redactado como sigue:

«Artículo 8. *Necesidad de la planificación.*

1. La empresa 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.

Para ello tomará en consideración la propuesta de actividad preventiva formulada por la modalidad de organización preventiva como resultado de la evaluación de riesgos.

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.

2. La empresa 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.»

Siete. Se modifica el artículo 9 que queda redactado como sigue:

«Artículo 9. *Contenido.*

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los plazos de ejecución y la designación de sus responsables, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. Así mismo, la planificación preventiva deberá contar con procedimientos de trabajo adecuados, específicos y documentados, para cada una de las actividades que comporten riesgos identificados en la evaluación. Estos procedimientos deberán describir el modo de llevar a cabo cada tarea garantizando el cumplimiento de todas las medidas preventivas necesarias.

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 las personas trabajadoras en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

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 personas trabajadoras expuestas 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.

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.»

Ocho. Se modifica el artículo 10 que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. *Modalidades.*

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:

a) Asumiendo personalmente tal actividad.

b) Designando a una o varias personas trabajadoras.

c) Constituyendo un servicio de prevención propio.

d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

2. En los términos previstos en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de tres o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.»

Nueve. Se modifica el artículo 11 que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. *Asunción personal por la persona empresaria de la actividad preventiva.*

1. La persona empresaria podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que se trate de empresa de hasta diez personas trabajadoras.

b) Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.

c) Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en los centros de trabajo.

d) Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por la persona empresaria, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.»

Diez. Se modifica el artículo 12 que queda redactado como sigue:

«Artículo 12. *Designación de personas trabajadoras.*

1. La empresa designará a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, de entre cualquier persona trabajadora empleada por la misma que no tenga la condición de representante legal de las personas trabajadoras.

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.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de personas trabajadoras cuando la empresa cumpla alguno de los siguientes requisitos:

a) Que haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.

b) Que haya organizado la actividad preventiva mediante el concierto con uno o varios servicios de prevención ajenos, asumiendo la persona empresaria las funciones propias de una persona trabajadora designada según lo previsto en el artículo 13.4, y disponiendo para ello, como mínimo, de la capacidad necesaria para desempeñar las funciones de nivel básico.

c) Que haya constituido un servicio de prevención propio, salvo que el plan de prevención establezca, además, la obligatoriedad de designar personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva debido, entre otros aspectos, a la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la empresa.»

Once. Se modifica el artículo 13 que queda redactado como sigue:

«Artículo 13. *Capacidad, medios y funciones de las personas trabajadoras designadas.*

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 disponer de la capacidad correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

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 teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la dispersión geográfica de los centros de trabajo en relación con la ubicación de dichas personas.

3. 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:

a) En las empresas de hasta 300 personas trabajadoras que no realicen actividades incluidas en el anexo I y que dispongan de un solo centro de trabajo, deberá designarse al menos una persona trabajadora.

Si la empresa dispusiera de más de un centro de trabajo se designará, al menos, a una persona trabajadora en cada centro cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras designadas deberán contar, al menos, con la capacidad necesaria para desempeñar las funciones de nivel básico y dispondrán del tiempo necesario para desarrollar las funciones que se le asignen, que en ningún caso será inferior a 20 horas de promedio mensual en cómputo anual.

Esta designación no será obligatoria en empresas de hasta 50 personas trabajadoras y un solo centro de trabajo, si la propia persona empresaria dispone de la capacidad necesaria para desempeñar las funciones correspondientes al nivel básico y decide asumir las funciones que corresponderían a una persona trabajadora designada.

b) En las empresas de menos de 150 personas trabajadoras que realicen actividades incluidas en el anexo I deberá designarse al menos una persona trabajadora.

Si la empresa dispusiera de más de un centro de trabajo se designará, al menos, a una persona trabajadora en cada centro cuya plantilla sea igual o superior a 25 personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras designadas deberán contar, al menos, con la capacidad necesaria para desempeñar las funciones correspondientes al nivel básico en el caso de centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras, o con la capacidad necesaria para desempeñar las funciones de nivel intermedio en el caso de centros de trabajo de 50 personas trabajadoras o más. Las personas trabajadoras designadas dispondrán del tiempo necesario para desarrollar las funciones que se le asignen, que en ningún caso será inferior a 40 horas de promedio mensual en cómputo anual.

Esta designación no será obligatoria en empresas de hasta 25 personas trabajadoras y un solo centro de trabajo si la propia persona empresaria dispone de la capacidad necesaria para desempeñar las funciones correspondientes al nivel básico y decide asumir las funciones que corresponderían a una persona trabajadora designada.

4. Las personas trabajadoras designadas asumirán las siguientes funciones, que se definirán tanto en el plan de prevención como en el documento por el que dichas personas se nombren:

a) Las propias de un servicio de prevención, cuando la empresa no tenga la obligación de constituirlo y siempre que dispongan de la capacidad y de los medios suficientes para llevarlas a cabo.

b) En cualquier caso:

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

2.º 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.

3.º Colaborar y asesorar a las personas delegadas de prevención y al comité de seguridad y salud, cuando existan.

4.º Cooperar en la interlocución entre la empresa y los servicios de prevención, cuando estos existan. Como mínimo esta función comprenderá el asesoramiento a la empresa acerca del contenido del concierto preventivo y la asistencia en la vigilancia del cumplimiento del 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.

c) Cuando se prevea específicamente en el plan de prevención y en el documento por el que dichas personas se nombren, cualesquiera otras actividades preventivas, siempre que disponga de la capacidad y de los medios suficientes para llevarlas a cabo.»

Doce. Se modifica el artículo 14 que queda redactado como sigue:

«Artículo 14. Servicio de prevención propio.

La empresa deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 300 personas trabajadoras.

b) Que, tratándose de empresas de entre 150 y 300 personas trabajadoras, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.

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.

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 personas trabajadoras, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.»

Trece. Se modifica el artículo 15 que queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Organización y medios de los servicios de prevención propios.

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.

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.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con tres de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34. Cuando la empresa desarrolle alguna de las actividades del anexo I el servicio de prevención propio contará, al menos, con aquellas especialidades o disciplinas que sean precisas para el desarrollo de la actividad preventiva en relación con el riesgo que conlleva la inclusión en dicho anexo.

Las especialidades o disciplinas preventivas serán desarrolladas por personas expertas con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Estas 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 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 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, las actividades atribuidas por la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, y sus normas de desarrollo, 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, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, a propuesta del servicio de prevención propio y previa consulta a las personas delegadas de prevención, la empresa podrá contratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando resulte necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, si bien exclusivamente respecto de las disciplinas que dicho servicio de prevención haya asumido con medios propios. A estos efectos, se considerarán actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, entre otras, las propias de los laboratorios clínicos, microbiológicos o de higiene industrial.

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 de Prevención de Riesgos Laborales. En estas memorias y programaciones anuales deberán constar todas las contrataciones previstas en el apartado anterior, si se produjesen.»

Catorce. Se modifica el artículo 18 que queda redactado como sigue:

«Artículo 18. Recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos.

1. Las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por las personas trabajadoras de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

2. En todo caso, dichas entidades deberán:

a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada.

b) Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con una persona especialista en medicina del trabajo y una persona especialista en enfermería del trabajo. Asimismo, deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas 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 formación de las personas trabajadoras.

c) Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas, en los términos que determinen las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria 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.»

Quince. Se modifica el artículo 20, que queda redactado como sigue:

«Artículo 20. *Concierto de la actividad preventiva.*

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 se ajustará a los riesgos y condiciones de trabajo existentes en la empresa y consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

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, además incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.

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. La no inclusión de actividades preventivas en la propuesta de las condiciones económicas del concierto únicamente estará justificada cuando se requieran conocimientos técnicos especiales o instalaciones o equipos de gran complejidad.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, este deberá consignar:

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.

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, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa. La realización de las mediciones que resulten necesarias para la evaluación se incluirá en las condiciones económicas del concierto.

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. La realización de los estudios de riesgos específicos que resulten necesarios para la evaluación se incluirá en las condiciones económicas del concierto.

4.º Si se concierta la especialidad de psicosociología 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. La realización de los estudios de riesgos específicos que resulten necesarios para la evaluación se incluirá en las condiciones económicas del concierto.

5.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.

6.º Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.

e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.

h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos o entidades y de proporcionar la información necesaria para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.

i) La duración del concierto.

j) Las condiciones económicas del concierto, incluyendo las tarifas desglosadas para cada actividad, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en

aquellas condiciones. Quedarán incluidas en las condiciones económicas las actividades a que se refieren los puntos 1ª a 4ª de la letra c).

k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar a la empresa, a las personas trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

l) La obligación del servicio de prevención ajeno de cumplir con todos los requisitos exigidos en la normativa aplicable, incluidos los relativos a la formación impartida cuando se trate de la capacitación preventiva correspondiente a las funciones de nivel básico.

m) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles, teniendo en cuenta las características de la empresa y del sector de actividad al que pertenece, y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.2.b), las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán remitir a las autoridades laborales y sanitarias competentes, a través del registro al que se refiere el artículo 28 y en el plazo fijado en la normativa de desarrollo, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas y centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de estos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el artículo 39.2.d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.»

Dieciséis. Se modifica el artículo 21 que queda redactado como sigue:

«Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o a una misma actividad que presente una tasa de siniestralidad superior a la media del sector en el mismo territorio o a un grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Una vez acordada o decidida la constitución de servicios de prevención mancomunados por alguno de los métodos previstos en este párrafo, se podrá acordar o decidir su mantenimiento, por el mismo sistema en que se acordó la constitución, aunque la tasa de siniestralidad deje de ser superior a la media del sector en el mismo territorio.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.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 podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

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, 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 empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.»

Diecisiete. Se modifica el artículo 22 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos.

1. De conformidad con el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:

1.º Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

2.º Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

3.º Trabajos en espacios confinados. A los efectos de este reglamento, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por las personas trabajadoras.

4.º Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a) de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. En el caso al que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los artículos 8 y 9.

En el caso señalado en el párrafo c) del apartado anterior, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la empresa

procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo la empresa facilitar a sus personas trabajadoras los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para las personas trabajadoras de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

a) Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.

b) Deberán poner tales circunstancias en conocimiento de la empresa para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento de la empresa, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por la empresa en casos distintos de los previstos en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos,

operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:

a) Trabajos en inmersión con equipo subacuático.

b) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.

c) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

d) Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.

e) Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos con riesgos eléctricos.

9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el apartado 1.a) de este artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el apartado 1.b), la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas de la empresa titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime a la empresa del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.»

Dieciocho. Se modifica el artículo 23, que queda redactado como sigue:

«Artículo 23. Solicitud de acreditación.

1. Las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención deberán formular su solicitud ante la autoridad laboral competente del lugar en donde radiquen sus instalaciones principales, en la que se hagan constar los siguientes extremos:

a) Nombre o denominación social, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Descripción de la actividad preventiva que se pretende desarrollar, con especificación precisa por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas.

c) Sector o subsector de actividad productiva de las empresas sobre las que se pretende actuar, según el CNAE vigente, a dos o tres dígitos, salvo que se pretenda actuar con carácter general, en cuyo caso se deberá indicar expresamente.

d) Previsión del número de empresas y volumen de personas trabajadoras a las que irá dirigida y recursos materiales previstos al efecto.

e) Previsión justificada de la dotación de personal necesaria para el desempeño de la actividad preventiva que deberá ser efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios. Esta dotación debe identificar el número de personas técnicas y, por cada una de ellas: su cualificación profesional, si su contratación se debe realizar a tiempo completo o a tiempo parcial y si su dedicación a cuestiones preventivas es exclusiva o si, por el contrario, asume otras funciones dentro de la actividad del servicio de prevención.

f) Identificación y descripción de las instalaciones, de los medios instrumentales y de su respectiva ubicación, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título.

g) Compromiso de tener suscrita una póliza de seguro o garantía financiera equivalente que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 1841000 euros, efectiva en el momento en que la entidad empiece a prestar servicios, sin que la citada cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio. La póliza o garantía financiera equivalente, estará libre de franquicias y sublímites.

h) Los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad. En caso de que se pretenda subcontratar de manera continuada, deberán acompañar memoria relativa a dichas actividades, con inclusión de los profesionales o entidades que la van a desarrollar, así como de su capacidad, medios e instalaciones.

i) Compromiso de no concertar su actividad con empresas con las que tuvieran vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.

2. La solicitud de acreditación se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Se considerarán ajustadas a dicho modelo las solicitudes que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el mismo ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información.»

Diecinueve. Se modifica el artículo 25, que queda redactado como sigue:

«Artículo 25. Procedimiento de acreditación.

1. Recibida la solicitud señalada en el artículo 23, la autoridad laboral remitirá copia a la autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el artículo 31.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Dicha autoridad sanitaria comunicará a la autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

2. Al mismo tiempo, la autoridad laboral competente solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de la comunidad

autónoma, o en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. La autoridad laboral competente recabará informe preceptivo de todas las comunidades autónomas en las que la entidad haya identificado las instalaciones a las que se refiere el artículo 23.e). La autoridad sanitaria competente hará lo mismo respecto de las autoridades sanitarias de las comunidades autónomas en las que existan instalaciones sanitarias y en relación a la aprobación de los aspectos sanitarios.

El informe de las autoridades laborales afectadas versará sobre los medios materiales y humanos de la entidad solicitante.

4. Recibida la solicitud, las autoridades laborales requeridas recabarán, a su vez, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de sus órganos técnicos territoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como cuantos otros informes consideren necesarios.

5. La autoridad laboral, a la vista de la decisión de la autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará y notificará la resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo competente para resolver, acreditando a la entidad o denegando la solicitud formulada. Dicho plazo se ampliará a seis meses en el supuesto previsto en el apartado 3.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo, de conformidad con el artículo 31.6 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

6. Procederá dictar resolución estimatoria por parte de la autoridad laboral competente cuando se compruebe el cumplimiento de todos los extremos señalados en el artículo 23.

La resolución estimatoria deberá reflejar los extremos señalados en el artículo 23, de forma que permita comprobar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento, y se inscribirá en el registro al que se refiere el artículo 28.»

Veinte. Se modifica el artículo 26, que queda redactado como sigue:

«Artículo 26. Mantenimiento de los requisitos de funcionamiento.

1. Las entidades especializadas deberán mantener, en todo momento, los requisitos necesarios para actuar como servicios de prevención establecidos en los artículos 18 y 23, y en sus disposiciones de desarrollo.

A fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación, las entidades especializadas deberán comunicar a la autoridad laboral competente cualquier variación de los datos aportados en la solicitud de acreditación que pudiera afectar a dichos requisitos de funcionamiento a través de los correspondientes registros en un plazo máximo de diez días.

2. Las autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de los requisitos exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.

3. Si como resultado de las comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la autoridad laboral que concedió la acreditación comprobará el incumplimiento de los requisitos a que se refiere el apartado anterior, podrá suspender y, en su caso, revocar la acreditación otorgada conforme al procedimiento que se establece en el artículo 27.

4. Asimismo, la acreditación podrá ser revocada por la autoridad laboral competente, como consecuencia de sanción por infracción grave o muy grave de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, de acuerdo con el artículo 40.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En este caso, el procedimiento de revocación se iniciará solo en virtud de la resolución administrativa firme que aprecie la existencia de infracción grave o muy grave.»

Veintiuno. Se modifica el artículo 29, que queda redactado como sigue:

«Artículo 29. Ámbito de aplicación.

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.
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.
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.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 50 personas trabajadoras cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de personas trabajadoras y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el anexo II, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

4. Estarán exentas de esta obligación de auditoría o evaluación externa las empresas que hayan optado por recurrir a uno o varios servicios de prevención ajeno para la cobertura de todas las especialidades preventivas.

5. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el artículo 7 y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, 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, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.»

Veintidós. Se modifica el artículo 34, que queda redactado como sigue:

«Artículo 34. Clasificación de las funciones.

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 que se pueden realizar se clasifican en los siguientes grupos:

a) Funciones de nivel básico.

b) Funciones de nivel intermedio.

c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada.

Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.

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.»

Veintitrés. Se modifica el artículo 35, que queda redactado como sigue:

«Artículo 35. *Funciones de nivel básico.*

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de las personas trabajadoras en una acción preventiva integrada.

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.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

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.

e) Desarrollar las actividades de información y formación previstas en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respecto de riesgos elementales y de sus correspondientes medidas, en consonancia con las capacidades a que se refiere la letra c) anterior.

f) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

g) Cooperar con los servicios de prevención realizando las funciones señaladas en las letras b) a f) del apartado 4 del artículo 13, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso cumplir uno de los siguientes requisitos:

a) Poseer una formación mínima con el contenido y duración especificados en el programa a que se refiere el anexo IV, en función de las actividades desarrolladas en la empresa.

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.

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.

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.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior solo podrá ser impartida por un servicio de prevención, por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, por los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, o por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal, de comunidad autónoma o representativas del sector al que pertenezca la empresa, siempre que cuenten con la capacidad necesaria para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia. La formación será objeto de certificación y contará con una evaluación que verifique la adquisición del aprendizaje de los contenidos.

4. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, cuando las funciones de nivel básico sean desempeñadas por personas trabajadoras designadas para llevar a cabo actividades preventivas, habrá de cumplirse el requisito establecido en el párrafo a) del apartado 2 anterior.»

Veinticuatro. Se modifica el artículo 36, que queda redactado como sigue:

«Artículo 36. Funciones de nivel intermedio.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.

b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

c) Colaborar en la realización de las evaluaciones de riesgos reservadas al nivel superior, efectuando para ello visitas que impliquen la utilización de equipos de lectura de concentraciones y variables que permitan determinar de forma directa los niveles de exposición de las personas trabajadoras a los distintos agentes, registrando los datos de dichas lecturas y desempeñando cuantas funciones análogas sean necesarias.

d) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

e) Realizar cualesquiera actividades de información y formación previstas en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

g) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

h) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

i) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer un título oficial de formación profesional que capacite para ello. Dicha formación deberá tener, como mínimo, el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V, una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Adicionalmente, y una se vez disponga del título oficial antedicho, se cuente además con un curso de especialización de grado E del Sistema de Formación Profesional en seguridad, higiene, ergonomía o psicosociología aplicada, se podrán realizar las funciones de nivel superior indicadas en el artículo 37.1 correspondientes a la especialidad de que se trate.»

Veinticinco. Se modifica el artículo 37, que queda redactado como sigue:

«Artículo 37. Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:
a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).

b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos complejas cuyo desarrollo exija una de las siguientes actuaciones:

1.º El establecimiento no mecánico de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora.

2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

e) La vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo segundo del artículo 36.2, 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 ochenta horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras deberán contar, al menos, con una persona especialista en medicina del trabajo y una especialista en enfermería del trabajo y, en todo caso, con un número suficiente de ambos en función del número de personas trabajadoras a atender, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad específica acreditada respecto a los problemas de salud de origen laboral que sea necesario vigilar para detectar precozmente.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1.º Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2.º Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada del trabajo por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a las personas trabajadoras.

3.º Una vigilancia de la salud individual a intervalos periódicos.

4.º Una vigilancia de la salud colectiva continua.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros procedimientos existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora. El Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud darán lugar a un informe clínico-laboral cuyo contenido incluirá, al menos, resultados y las conclusiones que se deriven de las pruebas y exámenes efectuados, los datos de anamnesis, exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo. Igualmente, incluirá una descripción detallada de los puestos de trabajo actual y anteriores, indicándose, en cada uno, el tiempo de permanencia, los riesgos detectados en la evaluación de riesgos y las medidas de prevención adoptadas. Este informe también indicará si se han producido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y los periodos en situación de incapacidad temporal sufridos.

En un plazo máximo de quince días hábiles tras su solicitud o desde la obtención de los resultados de las pruebas complementarias cuya realización se encuentre debidamente justificada y, en todo caso, una vez finalizada la relación laboral, la persona trabajadora tiene derecho a obtener una copia de su historia clínico-laboral, así como de cualesquiera otros datos médicos obrantes en el servicio de prevención. Si la empresa concierta su actividad preventiva con un servicio de prevención distinto, el servicio de prevención anterior deberá remitir esta misma información al nuevo.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras como las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Cuando el personal sanitario, con ocasión de sus actuaciones profesionales, tuviera conocimiento de la posible existencia de una enfermedad de las incluidas en los anexos 1 y 2 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, lo comunicará a través del organismo competente a la entidad gestora y, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales, a los efectos de calificación previstos en el artículo 3 del citado real decreto .

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención informará a la persona trabajadora de los resultados y las conclusiones que se deriven de los exámenes de salud efectuados. Además, entregará tanto a la persona trabajadora como a la empresa las conclusiones que se deriven de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva.

i) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a las personas trabajadoras víctimas de accidentes o alteraciones de la salud en el lugar de trabajo.»

Veintiséis. Se modifica el apartado primero del artículo 38, que queda redactado como sigue:

«1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 33 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, el servicio de prevención colaborará con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.»

Veintisiete. Se modifica el artículo 39, que queda redactado como sigue:

«Artículo 39. Información sanitaria.

1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias, el Ministerio de Sanidad, las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, para proveer los Sistemas de Información Sanitaria en Salud Laboral, en particular, el Sistema de Vigilancia en Salud Laboral establecido en el Real Decreto 568/2024, de 18 de junio, por el que se crea la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar los citados sistemas de información sanitaria.

2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento de los Sistemas de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.

3. Los tratamientos de datos personales se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.»

Veintiocho. Se introducen los apartados 4 y 5 en la disposición adicional quinta, con la siguiente redacción:

«4. Quienes a la fecha de entrada en vigor de las modificaciones introducidas en los artículos 35.2, 36.2 y 37.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención por la Ley XXXX, por la que se modifica por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, cuenten con la capacitación exigida para realizar las funciones señaladas en los citados artículos 35, 36 y 37, podrán seguir desempeñándolas, considerándose que cuentan con dicha capacitación.

5. Quienes a la fecha de entrada en vigor de las modificaciones introducidas en los artículos 35.2, 36.2 y 37.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención por la Ley XXXX, por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, se encuentren matriculados en estudios conducentes a la obtención de la capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico, intermedio o superior, podrán obtenerla:

a) en el caso de los estudios previstos en los artículos 35.2.b), 36.2 o 37.2, cuando los finalicen dentro de los dos cursos académicos siguientes a la entrada en vigor de las citadas modificaciones.

b) en el caso de la formación regulada en el artículo 35.2.a), cuando la finalicen dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de la modificación de dicho artículo.»

Veintinueve. Se elimina la disposición adicional sexta.

Treinta. Se introduce una disposición adicional decimocuarta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimocuarta. Documento de intercambio de información sanitaria.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá determinar aquellas actividades en las que las personas trabajadoras pudiesen verse sometidas a exámenes de salud recurrentes, a los efectos de que el personal sanitario del servicio de prevención entregue a la persona trabajadora un documento de intercambio de información sanitaria.

Este documento podrá contener, entre otras informaciones, el tipo de reconocimiento, las pruebas y exámenes efectuados y su fecha de realización, las recomendaciones de adaptación de puestos de trabajo, así como las medidas de protección y prevención, la fecha recomendada de realización del siguiente examen de salud y los datos del personal facultativo especialista que elaboró el documento.

El documento podrá ser tenido en cuenta por los servicios de prevención que asuman la vigilancia de la salud de la persona trabajadora a los efectos del cumplimiento de las obligaciones de los artículos 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, con el objetivo de reducir, cuando sea posible, la repetición innecesaria de exámenes médicos.»

Treinta y uno. Se introduce una disposición adicional decimoquinta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoquinta. Guía técnica en materia de evaluación, prevención y protección frente a los riesgos para el embarazo y la lactancia.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3, elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica para la evaluación, prevención y protección frente a los riesgos para el embarazo y la lactancia. En dicha guía se considerarán los valores máximos de exposición frente a los riesgos que así lo requieran.»

Treinta y dos. Se modifica la disposición final primera, que queda redactada como sigue:

«Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.

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.

2. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud 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 evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3.

3. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica para la integración de las perspectivas de género y de edad en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 1.1bis.»

Treinta y tres. Se modifica el anexo I, que queda redactado como sigue:

«ANEXO I

a) Trabajos con exposición planificada a radiaciones ionizantes según Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, así como a los agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) nº 1907/2006.

c) Trabajos con sustancias, mezclas y procedimientos incluidos en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo.

d) Actividades en las que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

e) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

f) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

g) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

h) Actividades de inmersión o marítimo-pesqueras, con riesgo de ahogamiento.

i) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

j) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

k) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de estos.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

m) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

n) Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

o) Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

p) Trabajos en espacios confinados.

q) Trabajos en áreas en las que pueden formarse atmosferas explosivas clasificadas como zonas 0, 1, 20 o 21, según establece el Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

r) Actividades forestales que impliquen la realización de tareas de desbroce, poda y tala, con máquinas portátiles o maquinaria móvil; así como actividades de extinción de incendios forestales.

s) Trabajos elevación y movimiento de cargas pesadas.»

Treinta y cuatro. Se modifica el anexo III, que queda redactado como sigue:

«ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

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 la Psicosociología aplicada.

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.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

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.

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.»

Treinta y cinco. Se modifica el anexo IV, que queda redactado como sigue:

«ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico en empresas que no desarrollen ninguna de las actividades incluidas en el anexo I

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud. Conceptos de salud, peligro y riesgo laboral. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

b) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

c) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Total horas: 4.

II. Organización y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

a) Organización de la prevención en la empresa: modalidades preventivas. Funciones y competencias del personal técnico de prevención.

b) Consulta y participación. Personas delegadas de prevención. El Comité de Seguridad y Salud.

c) Integración de la prevención. Plan de prevención de riesgos laborales. Funciones de interlocución.

d) Procesos básicos de la gestión de la prevención:

1.º Evaluación riesgos laborales. Métodos de evaluación básicos para realizar evaluaciones elementales. Nociones sobre métodos de evaluaciones complejas para colaborar en evaluaciones de riesgos propias de las funciones de nivel intermedio y superior.

2.º Planificación de la actividad preventiva. Seguimiento y control.

3.º Gestión de los cambios.

4.º Coordinación de actividades empresariales.

5.º Investigación de accidentes de trabajo y daños a la salud.

6.º Técnicas de formación e información para las personas trabajadoras.

7.º Consulta y participación.

8.º Vigilancia de la salud.

9.º Medidas de emergencia y primeros auxilios.

10.º Auditorías o evaluación externa.

11.º Documentación.

e) Trabajos y actividades de especial peligrosidad. La figura del recurso preventivo.

Total: 16 horas.

III. Riesgos generales y su prevención.

a) Principios generales de la acción preventiva.

b) Integración de la perspectiva de género y de la diversidad en la prevención de riesgos laborales:

1.º La perspectiva de género en la gestión de riesgos laborales.

2.º La perspectiva de edad y otras diversidades en la gestión de riesgos laborales.

3.º Marco normativo y estratégico para la integración de la perspectiva de género y de la diversidad.

c) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

d) Riesgos higiénicos.

e) Riesgos ergonómicos.

f) Riesgos psicosociales.

g) Colectivos especiales: menores de edad, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y personas especialmente sensibles a los riesgos.

h) Tipos de medidas preventivas. Protección colectiva e individual.

i) Situaciones de emergencia y evacuación.

j) El control de la salud de las personas trabajadoras.

k) Seguridad vial laboral.

Total horas: 23.

IV. Riesgos específicos en los distintos sectores de actividad.

a) Riesgos específicos del sector de la construcción
b) Riesgos específicos del sector industrial.
c) Riesgos específicos del sector agrario.
d) Riesgos específicos del sector marítimo-pesquero.
e) Riesgos específicos del sector servicios.
f) Seguridad vial laboral.

Total horas: 7.

B) Contenido adicional del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico en empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I

I. Para desempeñar funciones de nivel básico en empresas que realicen alguna de las actividades incluidas en las letras a), b), c), d) o e) del anexo I será necesario poseer la formación mínima de la parte A de este anexo y, adicionalmente, 20h sobre riesgos específicos, con el siguiente contenido:

a) Riesgos, daños a la salud y medidas preventivas y de protección frente a exposición planificada a radiaciones ionizantes.

b) Riesgos, daños a la salud y medidas preventivas y de protección frente a exposición a sustancias, mezclas o procedimientos indicadas en el punto b), c) y d) del anexo I.

c) Riesgos, daños a la salud y medidas preventivas y de protección frente a exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

II. Para desempeñar funciones de nivel básico en empresas que realicen alguna de las actividades incluidas en las letras f), g), h), i), j), k), l), m), n) o), p), q) o r) del anexo I será

necesario poseer la formación mínima de la parte A de este anexo y, adicionalmente, 30h sobre riesgos específicos, con el siguiente contenido:

a) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos.

b) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en cada tipo de minería.

c) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en actividades de inmersión o marítimo-pesqueras.

d) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

e) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en producción o utilización de gases comprimidos, licuados o disueltos.

f) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

g) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

h) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección frente a caída desde altura.

i) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.

j) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en trabajos en espacios confinados.

k) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en trabajos en áreas en las que pueden formarse atmosferas explosivas.

l) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en actividades forestales; así como en actividades de extinción de incendios forestales y sus actividades complementarias de prevención, detección, vigilancia, labores de información a la población.

m) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en trabajos elevación y movimiento de cargas pesadas.

n) Riesgos, peligros y medidas de prevención y protección en actividades

III. Para desempeñar funciones de nivel básico en empresas que realicen alguna de las actividades incluidas en las letras a), b), c), d) o e) y, adicionalmente, también alguna de las actividades incluidas en las letras f), g), h), i), j), k), l), m), n) o), p), q) o r) del anexo I, será necesario poseer la formación mínima de la parte A de este anexo y, adicionalmente, las formaciones específicas previstas en los apartados I y II de la parte B.»

Treinta y seis. Se modifica el anexo V, que queda redactado como sigue:

«ANEXO V

Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud. Conceptos de salud, peligro y riesgo laboral.

b) Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.

d) Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 15.

II. Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.

1.º Seguridad en el trabajo:

1.ªSeguridad en el trabajo: concepto y objetivos.

2.ª Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados a:

a) Máquinas.
b) Equipos, instalaciones y herramientas.
c) Lugares y espacios de trabajo.
d) Manipulación, almacenamiento y transporte.
e) Electricidad.
f) Incendios.
g) Productos químicos.
h) Residuos tóxicos y peligrosos.
i) Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
j) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2.º Higiene industrial:

1.ª Higiene industrial: concepto y objetivos.

2.ª Agentes físicos.

a) Ruido.

b) Vibraciones.

c) Ambiente térmico.

d) Radiaciones ionizantes y no ionizantes.

e) Otros agentes físicos.

3.ª Agentes químicos.

4.ª Agentes biológicos.

5.ª Identificación, análisis y evaluación general: metodología de actuación. La encuesta higiénica.

6.ª Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3.º Ergonomía:

1.ª Ergonomía: concepto y objetivos.

2.ª Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

3.ª Factores de riesgo ergonómico:

a) Carga de trabajo y fatiga

b) Condiciones ambientales.

c) Movimientos repetitivos y posturas forzadas

d) Manipulación manual de cargas.

4.º Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales:

1.ª Psicosociología aplicada: concepto y objetivos.

2.ª Factores psicosociales y organizativos: análisis y evaluación general.

3.ª Estrés y otros problemas psicosociales.

4.ª Conceptos básicos de intervención psicosocial.

Total horas: 170.

III. Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.

a) Protección colectiva.

b) Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.

c) Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.

d) Protección individual.

e) Evaluación y controles de salud de las personas trabajadoras.

f) Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.

Total horas: 40.

IV. Promoción de la prevención.

a) Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.

b) Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.

Total horas: 10.

V. Organización y gestión de la prevención.

1.º Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.

2.º Organización de la prevención dentro de la empresa:

a) Prevención integrada.

b) Modelos organizativos.

3.º Principios básicos de gestión de la prevención:

a) Objetivos y prioridades.

b) Asignación de responsabilidades.

c) Plan de prevención.

4.º Documentación.

5.º Actuación en caso de emergencia:

a) Planes de emergencia y evacuación.

b) Primeros auxilios.

Total horas: 50.

VI. Integración de la perspectiva de género y de las diversidades en la prevención de riesgos laborales
1.º Marco conceptual: la perspectiva de género, la perspectiva de edad y otras diversidades en salud laboral.
2.º La perspectiva de género en seguridad y salud laboral en la gestión de riesgos laborales.
3.º La perspectiva de edad y otras diversidades en seguridad y salud laboral en la gestión de riesgos laborales.
4.º Marco normativo y estratégico para la integración de la perspectiva de género y de las diversidades.

Total horas: 15.»

Treinta y siete. Se modifica el anexo VI, que queda redactado como sigue:

«ANEXO VI
Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:
I. Obligatoria y común, con un mínimo de 330 horas lectivas.
II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:

A) Seguridad en el trabajo.
B) Higiene industrial.
C) Ergonomía.
D) Psicosociología aplicada.

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 200 horas lectivas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas presenciales en un centro de trabajo, acordes con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas por cada especialidad. En el caso de que se realice tanto un trabajo final como actividades preventivas presenciales en un centro de trabajo, la duración mínima de 150 horas se entenderá referida a ambos.

I. Parte común.

1. Conceptos generales y jurídicos de la prevención

a) Condiciones de trabajo y salud.
b) Riesgos.
c) Daños derivados del trabajo.
d) Prevención y protección.
e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.
f) Ámbito jurídico de la prevención. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Responsabilidades en materia preventiva.
g) Organización de la prevención en España.

Total horas: 30

2. Gestión de la prevención de riesgos laborales.
a) Planificación de la prevención.
b) Organización de la prevención.
c) Economía de la prevención.

Total horas: 20

3. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1.º Seguridad en el trabajo:

a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
b) Accidentes de trabajo.
c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
d) Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
e) Norma y señalización en seguridad.
f) Protección colectiva e individual.
g) Análisis estadístico de accidentes.
h) Planes de emergencia y autoprotección.
i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
j) Residuos tóxicos y peligrosos.
k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
m) Evaluación y prevención del trabajo de las mujeres en sectores masculinizados.
n) Gestión de la perspectiva de género y las diversidades relacionadas con la seguridad en el trabajo.

Total horas: 50

2.º Higiene industrial:

a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
b) Agentes químicos. Toxicología laboral.
c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
d) Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
e) Normativa legal específica.
f) Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
g) Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.
h) Evaluación y prevención de alteradores endocrinos y salud laboral reproductiva.
i) Gestión de la perspectiva de género y las diversidades relacionadas con la higiene industrial.

Total horas: 50.

3.º Ergonomía:
a) Ergonomía física: diseño del puesto de trabajo, antropometría y carga física
b) Ergonomía cognitiva: carga de trabajo mental, capacidades y necesidades cognitivas, la interacción persona-sistema.
c) Ergonomía organizacional: relación persona trabajadora-empresa, tiempo de trabajo, ritmo de trabajo, asignación de roles, estilos de mando, cultura de la empresa, relaciones personales, participación de las personas trabajadoras.
d) Ergonomía ambiental: calidad del aire interior, vibraciones desde el punto de vista ergonómico, confort térmico, acústico y visual.
e) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
f) Evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos con perspectiva de género y de edad.

Total horas: 50.

4.º Psicosociología aplicada:
a) Factores psicosociales de riesgo .
b) Organización, gestión, características de la empresa, del puesto e individuales.
c) Consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial y daños a la salud.
d) Normativa de referencia y normas técnicas.
e) El proceso de gestión psicosocial, la evaluación de los riesgos psicosociales y la intervención psicosocial.
f) Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales con perspectiva de género y de edad.

Total horas: 50.

5.º Medicina del trabajo:
a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.
b) Patologías de origen laboral.
c) Vigilancia de la salud.
d) Promoción de la salud en la empresa.
e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
f) Planificación e información sanitaria.
g) Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20

4. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1.º Formación:

a) Análisis de necesidades formativas.
b) Planes y programas.
c) Técnicas educativas.
d) Seguimiento y evaluación.

2.º Técnicas de comunicación, información y negociación:

a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
b) Información. Condiciones de eficacia.
c) Técnicas de negociación.

Total horas: 20.

5. Técnicas afines.

a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.
b) Gestión medioambiental.
c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
d) Seguridad vial.

Total horas: 20.

5. Integración de la perspectiva de género y de las diversidades en la prevención de riesgos laborales
a) Marco conceptual y normativo para la integración de la perspectiva de género y de las diversidades.
b) La perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
c) La perspectiva de edad y otras diversidades en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Total horas: 20
II. Especialización optativa.

A) Área de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 200 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 3.1.º de la parte común.

B) Área de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 200 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 3.2.º de la parte común.

C) Área de Ergonomía: Deberá acreditarse una formación mínima de 200 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 3.3º de la parte común.

D) Área de Psicosociología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 200 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 3.4.º de la parte común.»

Treinta y ocho. El anexo VII se sustituye por el siguiente:

«ANEXO VII
Protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural

Parte A

Lista no exhaustiva de agentes 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.

1. Riesgos físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones materno-fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

a) Trabajos que conlleven exposición a vibraciones de cuerpo entero o las vibraciones del sistema mano brazo por herramientas de gran tamaño.
b) Trabajos que conlleven exposición a ruido elevado.
c) Trabajos que conlleven exposición a radiaciones no ionizantes.
d) Trabajos que conlleven exposición a estrés térmico por frío o por calor.

2. Riesgos ergonómicos:

a) Trabajos que conlleven altas exigencias físicas que puedan produzcan fatiga física.
b) Trabajos que conlleven manipulación manual de cargas.
c) Trabajos que conlleven posturas forzadas mantenidas.
d) Trabajos que conlleven bipedestación prolongada.

3. Riesgos Psicosociales:

a) Trabajos que conlleven una combinación de factores de riesgo organizativos que pueden generar fatiga mental o estrés grave, entre otros, jornadas prolongadas, ritmos de trabajo alto, elevada carga de trabajo o trabajo en solitario.
b) Trabajos que se realizan en turno u horario nocturno.

4. Riesgos asociados a condiciones de trabajo:

a) Trabajos con riesgo de caída de alturas desarrollados en escaleras, andamios o superficies elevadas.
b) Trabajos con riesgos de exposición a golpes o choques a nivel abdominal, incluido por desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, o por la exposición a agresiones físicas.
c) Trabajos que requieran el uso de equipos de protección individual y de equipos de trabajos pesados o incompatibles con los cambios fisiológicos o anatómicos derivados de la gestación.
d) Trabajos que se desarrollen en situación de aislamiento.

5. Agentes biológicos:

Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de

los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto o de la trabajadora en periodo de lactancia natural y siempre que no figuren en la parte B.

6. Agentes químicos:

Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en la parte B:

a) Sustancias y mezclas que cumplan los criterios de clasificación de conformidad con el Reglamento (CE) n o 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en al menos una de las siguientes clases y categorías de peligro con al menos una de las siguientes indicaciones de peligro:
1.º mutagenicidad en células germinales, categoría 2 (H341),
2.º carcinogenicidad, categoría 2 (H351) o
3.º toxicidad específica para determinados órganos tras exposición única, categoría 2 (H371).
b) Otros agentes anestésicos inhalatorios no incluidos en la parte B del anexo
c) Medicamentos antineoplásicos y todos aquellos medicamentos peligrosos o los agentes contenidos en ellos que cumplan con los criterios para ser clasificados como cancerígenos o mutágenos de categoría 2 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
d) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

Parte B

Lista no exhaustiva de agentes, condiciones de trabajo y procedimientos a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

I. Trabajadoras embarazadas.

1. Agentes.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.
Será de aplicación la normativa específica sobre radiaciones ionizantes, en particular, el Real Decreto 1029/2022, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección de la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes.

b) Agentes biológicos:

1.º Toxoplasma.

2.º Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos:

1.º Sustancias y mezclas que cumplan los criterios de clasificación de conformidad con el Reglamento (CE) n o 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en al menos una de las siguientes clases y categorías de peligro con al menos una de las siguientes indicaciones de peligro:

- mutagenicidad en células germinales, categorías 1A o 1B (H340),
- carcinogenicidad, categorías 1A o 1B (H350, H350i),
- toxicidad para la reproducción, categorías 1A, 1B o 2 (H360, H360D, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361f, H361d, H361fd),
- toxicidad específica para determinados órganos tras exposición única, categoría 1 (H370) o
- alteradores endocrinos para la salud humana (EUH380, EUH381).

2.º Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

3.º Mercurio y derivados.

4.º Monóxido de carbono.

5.º Medicamentos antineoplásicos y todos aquellos medicamentos peligrosos o los agentes contenidos en ellos que cumplan con los criterios para ser clasificados como cancerígenos o mutágenos de categoría 1 o reprotóxicos de categoría 1 o 2 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

2. Condiciones de trabajo.

a) Trabajos de minería subterráneos.
b) Trabajos con riesgos de sepultamiento.
c) Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada.
d) Trabajos en espacios confinados.

3. Sustancias mezclas y procedimientos.

Sustancias mezclas y procedimientos que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos y reprotóxicos durante el trabajo.

II. Trabajadoras en período de lactancia natural.

1. Agentes químicos.

a) Sustancias y mezclas que cumplan los criterios de clasificación de conformidad con el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en al menos una de las siguientes clases y categorías de peligro con al menos una de las siguientes indicaciones de peligro:
1.º categoría adicional para efectos sobre la lactancia o a través de ella (H362),
2.º mutagenicidad en células germinales, categorías 1A o 1B (H340) o
3.º carcinogenicidad, categorías 1A o 1B (H350, H350i).

b) Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.

Trabajos de minería subterráneos.»

Treinta y nueve. Se sustituye el anexo VIII, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Anexo VIII

Lista no exhaustiva de actividades que pueden influir negativamente en la salud de las personas menores de dieciocho años

a) Trabajos que impliquen riesgo de temperaturas extremas.

b) Trabajos en ambientes en los que el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción, establecidos en el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

c) Trabajos en los que se superen los valores de exposición a vibraciones que dan lugar a una acción establecidos en el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

d) Trabajos que impliquen la conducción o utilización de vehículos de tracción animal.

e) Trabajos que impliquen la utilización de vehículos de motor y ciclomotores que requieran permiso o licencia para su conducción.»

Cuarenta. Se introduce el anexo IX con la siguiente redacción:

«Anexo IX

Lista de actividades prohibidas para las personas menores de dieciocho años

a) Cualquiera de las actividades del anexo I.

b) Trabajos que impliquen el empleo de máquinas incluidas en el anexo IV del Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

c) Trabajos en los recintos de animales feroces o venenosos.

d) Trabajos de sacrificio industrial de animales.

e) Trabajos cuyo ritmo esté condicionado por máquinas y que estén remunerados en función del resultado.

f) Trabajos que impliquen exposición a actos o representaciones de carácter pornográfico o violento.

g) Trabajos que superen objetivamente las capacidades físicas o psicológicas de los menores.»

Disposición adicional primera. *Adaptación terminológica de las referencias a las especialidades o disciplinas preventivas ergonomía y de psicosociología aplicada.*

Las referencias contenidas en las normas relativas a la «ergonomía y psicosociología aplicada» como especialidad o disciplina preventiva conjunta se entenderán realizadas a la «ergonomía» y a la «psicosociología aplicada» como especialidades o disciplinas preventivas independientes.

Disposición adicional segunda. *Bonificación de la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales.*

La formación obligatoria en prevención de riesgos laborales en las empresas de hasta 10 personas trabajadoras podrá ser bonificada en el ámbito de la iniciativa de la formación programada por las empresas, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en su normativa de desarrollo.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley.

2. En particular, queda derogado el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. El apartado 12 del artículo 8 queda modificado como sigue:

> «12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, favorables o adversas, en las condiciones de trabajo, por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social prohibida por la normativa laboral, así como las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

Dos. La letra c) del apartado 1 del artículo 16 queda redactada como sigue:

> «c) Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio o adoptar decisiones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social.»

Tres. Se añaden dos nuevos apartados, 5 y 6, al artículo 40, con el siguiente contenido:

> «5. El importe de la sanción se reducirá en un 40 por ciento y el pago implicará el reconocimiento de responsabilidad cuando se cumplan, simultáneamente, las siguientes condiciones:
>
> a) Que la sanción propuesta tenga carácter exclusivamente pecuniario.
>
> b) Que el sujeto responsable proceda al pago con carácter previo a la resolución.
>
> c) Que el sujeto responsable renuncie al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa contra la sanción, en los términos y plazos previstos reglamentariamente.
>
> 6. La reducción prevista en el apartado anterior no será aplicable cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:
>
> a) Que la infracción lleve aparejada la propuesta de sanciones accesorias.
>
> b) Que la sanción se proponga por la comisión de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
>
> c) Que la sanción se proponga en actas de infracción concurrentes con actas de liquidación por los mismos hechos, las cuales únicamente podrán ser objeto de reducción en los términos del apartado 3.»

Disposición final segunda. *Salvaguarda de rango de disposiciones reglamentarias.*

Las previsiones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación por esta ley podrán ser modificadas por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final tercera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final cuarta. *Habilitaciones normativas.*

1. Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de esta ley.

2. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

a) Aprobará un reglamento de desarrollo sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales.

b) Actualizará el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

c) Modificará la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, para adecuarla a las modificaciones introducidas.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

1. Esta ley entrará en vigor el 2 de enero de 2027, sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes.

2. Entrarán en vigor a los seis meses de la fecha fijada en el apartado 1:

a) La modificación introducida por el apartado veintitrés del artículo 3 en el artículo 35.2.a) del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) El apartado treinta y cinco del artículo 3.

3. Entrarán en vigor al año de la fecha fijada en el apartado 1:

a) Las modificaciones introducidas por los apartados veintitrés, veinticuatro y veinticinco del artículo 3 en los artículos 35.2.b), 36.2 y 37.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) Los apartados treinta y seis y treinta y siete del artículo 3.