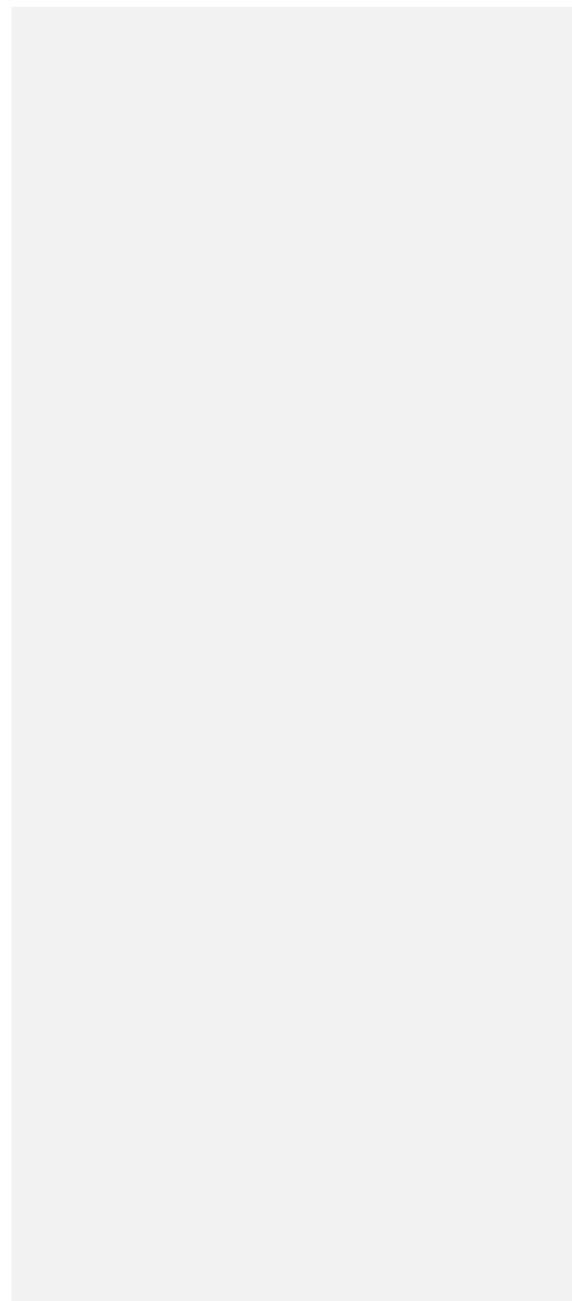


BORRADOR

TEXTO CONSOLIDADO A 06.11.2024
MESA DE DIÁLOGO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



ÍNDICE

1. MOTIVACIÓN DE LAS MODIFICACIONES NORMATIVAS PROPUESTAS EN LA LPRL Y RSP	2
1.1 Acuerdos de la EESST 2023-2027	2
1.2 Motivaciones de la propuesta de modificación del texto normativo presentada el 21.5.2024.....	4
2. PROPUESTAS DE MODIFICACIONES EN EL ARTICULADO PARA LA REUNIÓN DEL DÍA 27 DE SEPTIEMBRE DE 2024	5
2.1. Cambios en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.....	6
2.2 Cambios en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.....	36

BORRADOR

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

1.1 Acuerdos de la EESST 2023-2027

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.1 Organización preventiva en la empresa

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

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

Por consenso de las partes en la reunión del día 21.5.2024 se decide eliminar esta figura del articulado y centrar estas funciones en “el trabajador designado”.
- La persona empresaria podrá asumir personalmente la prevención si la empresa no tiene más de 10 personas empleadas, tenga capacidad suficiente, desarrolle la actividad en el centro de trabajo y no se trate de actividades del anexo I. El cambio normativo que amplió a 25 trabajadores la posibilidad de que el empresario asumiera la prevención apenas ha sido utilizado y cuando se ha hecho ha sido, en la mayoría de las ocasiones, para una práctica preventiva incorrecta.
- Se establecen mayores exigencias en el plan de prevención, como la identificación concreta de la persona que asume cada función, obligaciones y competencias.
- Se potencia la organización preventiva basado en trabajadores designados, concretando sus funciones.

1.2.2 Riesgos psicosociales

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

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

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

Para abordar esta doble integración se propone:

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

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

- Se ha optado por emplear el término “empresa” respetando las directrices de técnica normativa. No obstante, en el art.3.1 párrafo segundo, se ha establecido expresamente que las referencias a la empresa se entenderán incluidas todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes.
- A propuesta de las unidades de este Ministerio, DGT e OEITSS, se ha aclarado el ámbito de aplicación de la ley en cuanto a las excepciones previstas en el art. 3.2, en línea con lo previsto en la Directiva Marco 89/391.
- Se han efectuado en el texto modificaciones para incluir algunas de las propuestas realizadas por las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

Códigos para interpretar y señalar las modificaciones

ARTICULO	Nuevas propuestas MITES
ARTICULO	Texto a eliminar

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

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>Artículo 3. Ámbito de aplicación.</p> <p>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 los trabajadores autónomos. 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.</p> <p>Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, 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.</p> <p>2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> –Policía, seguridad y resguardo aduanero. –Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. –Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil. 	<p>Artículo 3. Ámbito de aplicación.</p> <p>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 los trabajadores autónomos. 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.</p> <p>Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, 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.</p> <p>2. Las obligaciones previstas en la presente ley y en sus normas de desarrollo únicamente podrán no resultar de aplicación en aquellas operaciones específicas llevadas a cabo ante situaciones de riesgo grave que tengan por objeto la protección de la vida, la salud o la seguridad públicas, y solo cuando sus particularidades lo impidan o sean incompatibles, de manera justificada, en el ámbito de las funciones públicas de:</p>

<p>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.</p> <p>3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.</p> <p>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.</p>	<p>–Policía, seguridad y resguardo aduanero.</p> <p>–Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.</p> <p>–Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.</p> <p>No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las indicadas operaciones, y las autoridades competentes velarán por su seguridad y la salud.</p> <p>3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.</p> <p>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.</p>
--	---

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 4 LPRL</p> <p>A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:</p> <p>1.º [...]</p> <p>7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:</p> <p>a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 4 LPRL</p> <p>Se añadirán las siguientes definiciones con fines aclaratorios (habrá que volver a enumerar):</p> <p>Se entenderá como «puesto de trabajo» el conjunto de funciones y tareas que desempeña la persona trabajadora, incluidas las condiciones de trabajo en las que la realiza.</p> <p>Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del puesto de trabajo susceptible de afectar tanto al bienestar y la salud física o mental de las personas</p>

<p>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.</p> <p>c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.</p> <p>d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.</p> <p>8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.</p>	<p>trabajadoras como al desarrollo del trabajo. Quedan específicamente incluidas en esta definición:</p> <p>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 pueda influir en el entorno o lugar de trabajo, como las derivadas del cambio climático.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) Todas aquellas características del trabajo a que esté expuesta la persona trabajadora, incluidas las relacionadas con su organización y ordenación, así como las relaciones sociales e interpersonales generadas con ocasión del trabajo que puedan influir en la generación o en la magnitud de los riesgos.</p> <p>Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, lesiones o patologías sufridas o agravadas con motivo u ocasión del trabajo y que sean susceptibles de afectar a los ámbitos físico, fisiológico, cognitivo, emocional, conductual o social.</p> <p>Se entenderá como «perspectiva de género» la consideración de las diferencias existentes entre hombres y mujeres que pueden producir una exposición desigual a riesgos laborales, así como del distinto impacto que tienen o puedan tener determinados riesgos laborales en la salud física y mental de los hombres y las mujeres. En todo caso se deben tener en cuenta de forma sistemática y en toda acción preventiva las diferencias biológicas derivadas del sexo tales como las diferencias relativas a la antropometría y composición corporal, ciclos hormonales y órganos reproductivos; así como las desigualdades sociales derivadas del género que puedan concretarse en la existencia de roles y estereotipos sociales, de segregación horizontal o vertical, de asunción no equilibrada de responsabilidades familiares o de falta de adaptación de los puestos de trabajo, entre otros.</p>
---	---

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

	<p>Se entenderá como «diversidad generacional» la presencia en una misma empresa o centro de trabajo de personas trabajadoras de diferentes generaciones o tramos de edad que puedan ocasionar una exposición desigual a riesgos laborales.</p> <p>Se entenderá como «característica personal» cualquier condición o circunstancia física, psíquica, biológica o de cualquier clase que pueda provocar una exposición distinta a riesgos laborales y que pueda situar a la persona trabajadora en una situación de mayor vulnerabilidad, entre otras, la discapacidad, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y características sexuales o la edad.</p> <p>Se entenderá por «violencia laboral» todo comportamiento, acción u omisión, físico, verbal, psicológico, o de cualquier otra clase, repetido o no, llevado a cabo por cualquier persona y a través de cualquier medio, físico o digital, que cause o sea susceptible de causar daño a las personas trabajadoras en el marco de sus relaciones laborales. Se entenderán incluidas en esta definición tanto la violencia por razón de género como la violencia sexual que tengan lugar en el ámbito laboral.</p>
--	--

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
Artículo 5. Objetivos de la política.	Artículo 5. Objetivos de la política. 6. Las Administraciones Públicas promoverán la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades de las personas trabajadoras, tanto en los casos de integración de personas con discapacidad, como en los de retorno al trabajo tras haber superado patologías que hayan afectado a su capacidad de trabajo.

REDACCIÓN ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 10</p> <p>Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.</p> <p>En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:</p> <p>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.</p> <p>b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.</p> <p>c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.</p> <p>d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.</p>	<p>ARTÍCULO 10</p> <p>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 el resto de disposiciones dictadas para su desarrollo.</p> <p>En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) La realización de estudios epidemiológicos que permitan identificar la distribución de patologías laborales en la población trabajadora, para adoptar las medidas preventivas adecuadas.</p> <p>d) La inclusión de variables laborales en las bases de datos sanitarias, especialmente en el Sistema Nacional de Salud.</p> <p>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.</p>

	<p>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.</p> <p>g) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de las personas trabajadoras.</p>
--	--

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTICULO 14</p> <p>1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.</p> <p>Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.</p> <p>Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la</p>	<p>ARTICULO 14</p> <p>1. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales de seguridad, higiene, ergonomía y psicología, así como a sus interacciones.</p> <p>Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.</p> <p>Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, y 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.</p> <p>2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con</p>

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

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

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
ARTICULO 15	ARTICULO 15

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

- 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, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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 y adscripción de los puestos de trabajo, equipos, métodos y tecnologías, así como a cualquier otra decisión organizativa que pueda incidir negativamente en la salud de la persona trabajadora, actuando particularmente sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- e) Integrar las perspectivas de género y edad, así como cualquier otra característica personal, en la gestión preventiva.
- 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 el trabajo, en especial aquellos producidos por la digitalización en el trabajo.
- 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.

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

<p>2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.</p> <p>3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.</p> <p>4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.</p> <p>5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.</p>	<p>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 incluyen aspectos preventivos, entre ellos, los relacionados con la producción. Para ello, cuando sea necesario, la empresa podrá recurrir a personas o entidades con la capacidad necesaria para proporcionar tal capacitación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus 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.</p>
--	--

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTICULO 16</p> <p>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</p>	<p>ARTICULO 16</p> <p>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.</p>

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, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

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

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para

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.**

a) **La empresa** deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes, así como las características de **las personas trabajadoras** que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos, **de los cambios en la organización del trabajo, en los procesos o en los procedimientos** y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

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

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

<p>llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.</p> <p>El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.</p> <p>Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.</p> <p>2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores 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 los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores 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, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.</p>	<p>necesarios para su ejecución. La planificación preventiva deberá contar, además, con procedimientos de trabajo adecuados, en los términos previstos reglamentariamente.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 fin de detectar las causas de estos hechos.</p>
<p>ARTICULADO ACTUAL LPRL</p>	<p>MODIFICACION</p>
<p>ARTÍCULO 17</p> <p>[...] 2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.</p> <p>Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 17</p> <p>[...] 2. La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones adaptados a sus características físicas y medidas antropométricas y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.</p> <p>Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.</p>

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

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>Artículo 19. Formación de los trabajadores.</p> <p>1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador 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 ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.</p> <p>La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.</p> <p>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 los trabajadores.</p>	<p>Artículo 19. Formación de las personas trabajadoras.</p> <p>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.</p> <p>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 o se tengan indicios de que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.</p> <p>La formación práctica debe realizarse de manera presencial salvo que, excepcionalmente, concurren causas justificadas y debidamente acreditadas, y siempre que se pueda asegurar que el carácter práctico de la formación puede lograrse por otros medios no presenciales.</p> <p>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.</p>

Con formato: Color de fuente: Rojo, Resaltar

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
------------------------	--------------

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

<p>ARTICULADO ACTUAL LPRL</p> <p>ARTÍCULO 22</p> <p>1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.</p>	<p>MODIFICACION</p> <p>ARTÍCULO 22</p> <p>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. El objetivo de esta vigilancia de la salud será conocer el impacto que el trabajo tiene sobre la salud para orientar la toma de decisiones dirigida a mejorar las condiciones de trabajo. La vigilancia de la salud será tanto individual como colectiva.</p> <p>La vigilancia de la salud individual se llevará a cabo con carácter inicial, periódicamente y tras ausencias prolongadas al trabajo. Esta vigilancia aplicará los procedimientos, pruebas y exámenes sanitarios específicos necesarios para lograr su objetivo.</p> <p>La vigilancia de la salud colectiva recopilará datos sobre la exposición a riesgos laborales y sobre los daños derivados del trabajo sufridos por la población trabajadora con el fin de realizar análisis epidemiológicos para priorizar las medidas preventivas.</p> <p>Los exámenes de salud sólo podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo</p>
--	---

<p>2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.</p> <p>3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.</p> <p>4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.</p> <p>El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.</p>	<p>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 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. Los exámenes de salud tendrán en cuenta características personales tales como el sexo o la edad, y podrán valorar si sus condiciones biológicas, físicas o sociales la sitúan en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los riesgos laborales a los que está expuesta.</p> <p>En todo caso 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 autoridades sanitarias competentes establecerán la periodicidad y contenidos específicos de los exámenes de salud.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. Los resultados de la vigilancia de la salud individual serán comunicados a las personas trabajadoras a través de un informe clínico-laboral que, al menos, deberá identificar el puesto de trabajo y las exposiciones a riesgos laborales de la persona trabajadora, así como los resultados y las conclusiones que se deriven de los procedimientos, pruebas y exámenes efectuados.</p> <p>4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni su perjuicio.</p> <p>El acceso a la información médica de carácter personal se limitará 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.</p>
--	--

<p>No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.</p> <p>5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores 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.</p> <p>6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.</p>	<p>No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva con la finalidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención y de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Así mismo, serán informadas de la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora, en su caso, y particularmente en los supuestos de retorno al trabajo tras ausencias de larga duración por motivos de salud. La empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención también serán informadas en los casos en los que la aptitud sea requerida legamente como obligatoria para que la persona trabajadora ocupe el puesto de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.</p> <p>7. Los exámenes de salud de las personas trabajadoras 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. El coste de la vigilancia de la salud no podrá recaer sobre las personas trabajadoras.</p> <p>Nota MITES: todas las propuestas referentes a este artículo, así como cualquier otra en la que tenga competencia el Ministerio de Sanidad serán consultadas previa negociación con dicho Ministerio.</p>
<p>ARTICULADO ACTUAL LPRL</p>	<p>MODIFICACION</p>
<p>ARTICULO 23</p>	<p>ARTICULO 23</p>

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

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

<p>desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.</p> <p>4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.</p>	<p>4. Las autoridades sanitarias tendrán acceso a la documentación a que se hace referencia en el presente artículo al objeto de que puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10, en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, y en sus normativas de desarrollo.</p>
--	--

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.</p> <p>1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.</p> <p>2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, 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 respectivos trabajadores.</p>	<p>Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.</p> <p>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 y medidas de 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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

<p>3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.</p> <p>5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.</p> <p>6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.</p>	<p>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.</p> <p>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 .</p> <p>[Se elimina el actual 24.4 y se introduce en el 41.1]</p> <p>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.</p> <p>5. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.</p>
--	---

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.	Artículo 25. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores 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.

Los trabajadores no serán empleados 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 ellos, los demás trabajadores 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, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y 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.

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores 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 ellos, los demás trabajadores 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.

Sin perjuicio de los resultados de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, contrato de trabajo solamente se podrá extinguir como consecuencia de la incompatibilidad de la persona trabajadora con sus condiciones de trabajo que se haya conocido tras las conclusiones de la vigilancia de la salud cuando no sea posible realizar los ajustes razonables o el cambio a un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora, por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva para la empresa se tendrá en cuenta si puede ser paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes que la adaptación implique, en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocios de la empresa.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en la que la empresa le notifique su incompatibilidad con sus condiciones de trabajo conocida tras las conclusiones de la vigilancia de la salud para manifestarle por escrito su voluntad de mantener la relación laboral. La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha de notificación de las conclusiones de la vigilancia de la salud, para realizar los ajustes razonables, el cambio de puesto de trabajo o, cuando ambas opciones resulten una carga excesiva, para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora. Los

	<p>servicios de prevención determinarán, con la participación de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.</p> <p>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.</p> <p>3. La empresa establecerá tras ausencias prolongadas por motivos de salud un procedimiento de regreso 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, en todo caso, la actualización de la formación preventiva tras ausencias superiores a seis meses. Sin perjuicio de las previsiones que puedan establecer los convenios colectivos, este procedimiento tendrá que ser previamente consultado con las personas delegadas de prevención o, en su defecto, con la representación legal de las personas trabajadoras.</p>
--	---

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 28</p> <p>1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.</p> <p>La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.</p>	<p>ARTÍCULO 28</p> <p>1. Las personas trabajadoras con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como las contratadas por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la empresa en la que prestan sus servicios, sin que pueda justificarse ninguna diferencia de trato y siéndoles plenamente de aplicación esta ley y sus disposiciones de desarrollo.</p>

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

<p>La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.</p> <p>[...] 4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa [...]</p>	<p>[...] 4. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras designadas para ocuparse de las actividades de protección y prevención y, en su caso, al servicio de prevención, de la incorporación de las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todas las personas trabajadoras de la empresa [...]</p>
---	--

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 30</p> <p>1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.</p> <p>2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.</p> <p>Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.</p>	<p>ARTÍCULO 30</p> <p>1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad y, cuando corresponda, constituirá un servicio de prevención propio.</p> <p>Si lo anterior fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, la empresa concertará dicho servicio con una o varias entidades especializadas ajenas.</p> <p>2. Las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el 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.</p> <p>Las personas trabajadoras a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.</p> <p>3. Para la realización de la actividad de prevención, la empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23.</p>

<p>3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.</p> <p>4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.</p> <p>Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.</p> <p>5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.</p> <p>6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al</p>	<p>4. Las personas designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de las personas trabajadoras establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Esta garantía alcanzará también a las personas trabajadoras integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.</p> <p>Las personas trabajadoras a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.</p> <p>5. En las empresas de hasta diez trabajadores, la empresa podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos las personas trabajadoras y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e).</p> <p>6. La empresa que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de las personas trabajadoras.</p>
--	---

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

interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.	
--	--

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

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.	Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

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

<p>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:</p> <p>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.</p> <p>b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.</p> <p>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.</p> <p>2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:</p> <p>a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.</p> <p>b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.</p> <p>c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.</p> <p>Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.</p> <p>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, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.</p>	<p>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:</p> <p>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.</p> <p>b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.</p> <p>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.</p> <p>2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:</p> <p>a) Una o varias personas trabajadoras designadas de la empresa.</p> <p>b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.</p> <p>c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.</p> <p>Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.</p> <p>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, debiendo encontrarse presentes en el proceso o actividad que justifica su presencia, con dedicación exclusiva, mientras esta se mantenga.</p>
---	--

<p>4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, 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.</p> <p>En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.</p>	<p>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.</p> <p>En este supuesto, tales personas trabajadoras deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa y contarán con el acceso a la información y documentación y con la protección y garantías previstas en los apartados 3 y 4 del artículo 30.</p>
--	---

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>Artículo 33. Consulta de los trabajadores.</p> <p>1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:</p> <p>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 los trabajadores, 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.</p> <p>b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.</p> <p>c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.</p>	<p>Artículo 33. Consulta de las personas trabajadoras.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida tanto la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades como el recurso a un servicio de prevención externo y su elección.</p> <p>c) La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.</p>

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

<p>d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.</p> <p>e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.</p> <p>f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.</p> <p>2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.</p>	<p>d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.1 y 23.1.</p> <p>e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.</p> <p>f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, tales como los procedimientos de regreso al trabajo.</p> <p>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.</p>
--	---

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 35</p> <p>1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.</p> <p>2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención. - De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención. - De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. - De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención. - De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención. 	<p>ARTÍCULO 35</p> <p>1. Las personas delegadas de prevención son las representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.</p> <p>2. Las personas delegadas de prevención serán designadas por y entre las personas representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 31 a 100 personas trabajadoras: 2 personas delegadas de prevención. - De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 personas delegadas de prevención. - De 501 a 1.000 personas trabajadoras: 4 personas delegadas de prevención. - De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: 5 personas delegadas de prevención. - De 2.001 a 3.000 personas trabajadoras: 6 personas delegadas de prevención.

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

<p>- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.</p> <p>- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.</p> <p>En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.</p> <p>3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.</p> <p>b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.</p> <p>4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.</p> <p>Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p>	<p>- De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: 7 personas delegadas de prevención.</p> <p>- De 4.001 en adelante: 8 personas delegadas de prevención.</p> <p>En las empresas de treinta o menos personas trabajadoras la persona delegada de prevención será la persona delegada de personal.</p> <p>3. A efectos de determinar el número de personas delegadas de prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>a) Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.</p> <p>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.</p> <p>4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de las personas trabajadoras delegadas de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a las personas representantes del personal o a las propias personas trabajadoras.</p> <p>Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a las personas delegadas de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en su normativa específica, otros sistemas de designación de las</p>
--	---

<p>Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.</p>	<p>personas delegadas de prevención y acordarse que las competencias que esta ley atribuye a éstas puedan ser ejercidas por órganos específicos.</p> <p>5. Las empresas facilitarán a las personas delegadas de prevención y a los miembros del comité de seguridad y salud una formación adaptada a cada sector de actividad para el adecuado ejercicio de sus responsabilidades preventivas. Esta formación corresponderá, como mínimo, a las funciones de nivel básico, sin perjuicio de las peculiaridades que se puedan establecer reglamentariamente.</p>
---	---

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 38</p> <p>1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.</p> <p>3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.</p>	<p>ARTÍCULO 38</p> <p>1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.</p> <p>2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 30 personas trabajadoras. El Comité estará formado por las personas delegadas de prevención, de una parte, y por la empresa 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.</p> <p>3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.</p>

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

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.	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.
--	--

ARTICULADO ACTUAL LPRL	MODIFICACION
<p>Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.</p> <p>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 el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.</p> <p>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 los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.</p> <p>Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.</p> <p>Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores 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.</p> <p>Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin</p>	<p>Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo</p>

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

<p>riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.</p> <p>2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
---	---

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

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 1.1</p> <p>1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.</p> <p>La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.</p> <p>Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.</p> <p>2.[...]</p>	<p>ARTÍCULO 1.1</p> <p>1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.</p> <p>La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.</p> <p>Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.</p> <p>Dicha atribución identificará tanto a las personas responsables como el alcance y contenido de cada obligación específica que cada una asume, en particular, cuando se trate de personas que formen parte de la organización preventiva de la empresa o hayan sido designadas por la empresa, así como otras personas con responsabilidades en otros departamentos de la empresa y cuya actuación pueda tener incidencia en la correcta gestión de la actividad preventiva.</p> <p>1bis. La perspectiva de género, la diversidad generacional y cualquier otra característica de la persona que la sitúe en una exposición desigual a los riesgos laborales, deberán integrarse en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa. Para ello se incorporarán objetivos específicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a promover la igualdad y la gestión de la diversidad en todas las actuaciones, a todos los niveles y en todas sus fases: en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, en la vigilancia de la salud, en las actividades de formación e información y en el resto de las actuaciones preventivas que se realicen.</p>

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>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 todos sus trabajadores.</p> <p>2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:</p> <p>a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.</p> <p>b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.</p>	<p>Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>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 todos sus trabajadores.</p> <p>2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de las personas trabajadoras, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:</p> <p>a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.</p> <p>b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las personas con responsabilidad en prevención de riesgos laborales, sus funciones y las responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos en relación con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>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.</p> <p>d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida, la designación y aceptación de nombramiento de las personas trabajadoras designadas y los órganos de representación existentes, con identificación concreta de la persona que asume cada función y de sus obligaciones y competencias.</p>

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

<p>e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.</p> <p>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 el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.</p> <p>4. Las empresas de hasta 50 trabajadores 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.</p> <p>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.</p>	<p>e) La política, los objetivos y metas que, en materia preventiva, pretende alcanzar la empresa teniendo en cuenta entre otros compromisos los relacionados con la perspectiva de género y la diversidad generacional, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.</p> <p>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 el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.</p> <p>4. Las empresas de hasta 30 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.</p> <p>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.</p>
--	---

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>Artículo 4. Contenido general de la evaluación.</p> <p>1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.</p> <p>Para ello, se tendrán en cuenta:</p>	<p>Artículo 4. Contenido general de la evaluación.</p> <p>1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.</p> <p>Para ello, se tendrán en cuenta:</p>

<p>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.</p> <p>b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.</p> <p>En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.</p> <p>En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.</p> <p>2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:</p> <p>a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.</p>	<p>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.</p> <p>b) Las características de la persona trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo, en particular cuando sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones, por sus características personales o estado biológico o psicosocial conocido, así como, en general, la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres.</p> <p>En aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, en la elaboración de la evaluación inicial de riesgos, las variables del sexo y edad deberán ser incluidas en las estadísticas, encuestas y recogida de datos o planteamiento de conclusiones o resultados que se lleven a cabo. En concreto, deberá siempre tenerse en cuenta:</p> <p>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 características biológicas y factores ligados al género.</p> <p>2.º Los factores de naturaleza psicosocial y organizativa, incluidos aquellos que puedan guardar relación con las condiciones de trabajo y las características de la tarea con repercusión en la existencia de riesgos psicosociales, como la organización del tiempo de trabajo y la adecuación de este a las circunstancias y responsabilidades familiares.</p> <p>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 riesgos psicosociales, así como la organización del tiempo de trabajo y la existencia de trabajo nocturno o trabajo a turnos.</p> <p>En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de</p>
---	--

<p>b) El cambio en las condiciones de trabajo.</p> <p>c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.</p> <p>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.</p>	<p>lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.</p> <p>En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.</p> <p>2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:</p> <p>a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.</p> <p>b) El cambio en las condiciones de trabajo.</p> <p>c) La incorporación de una persona trabajadora cuyas características personales o estado biológico o psicosocial conocido la hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.</p> <p>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.</p>
---	--

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 5.1 y 5.3</p> <p>1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.</p> <p>A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.</p> <p>2.[...]</p> <p>3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:</p> <p>a) Normas UNE.</p> <p>b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.</p> <p>c) Normas internacionales.</p> <p>d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que</p>	<p>ARTÍCULO 5.1 y 5.3</p> <p>1.A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras se procederá a la determinación de los elementos y condiciones de trabajo peligrosas y a la identificación de las personas trabajadoras expuestas a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con las personas trabajadoras, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.</p> <p>A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras sobre los aspectos señalados.</p> <p>2.[...]</p> <p>3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar por este orden, si existen, los métodos o criterios recogidos en:</p> <p>a) Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.</p> <p>b) Normas UNE.</p> <p>c) Normas internacionales.</p> <p>d) En ausencia de los anteriores, directrices u otros documentos técnicos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.</p>

cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.	
---	--

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 6.2</p> <p>1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.</p> <p>En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:</p> <p>a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.</p> <p>b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.</p> <p>c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.</p> <p>d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo, las modificaciones en la gestión del proceso productivo.</p>	<p>ARTÍCULO 6.2</p> <p>1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.</p> <p>En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se tengan indicios de que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:</p> <p>a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.</p> <p>b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.</p> <p>c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.</p> <p>d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.</p> <p>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 riesgos derivados del cambio climático, de la digitalización, de la evolución demográfica o de las nuevas formas de organización de trabajo, incluido el trabajo a distancia.</p>

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 8</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.</p> <p>En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>ARTÍCULO 8</p> <p>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.</p> <p>Para ello tomará en consideración la propuesta de actividad preventiva formulada por la modalidad de organización preventiva como resultado de la evaluación de riesgos.</p> <p>En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>2. La 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.</p>
ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 9</p> <p>1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.</p>	<p>ARTÍCULO 9</p> <p>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. La planificación preventiva deberá contar, además, con procedimientos de trabajo adecuados, específicos, por escrito y para cada una de las</p>

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

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
ARTÍCULO 10.1	ARTÍCULO 10.1

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

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

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 11</p> <p>1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo. 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 el centro 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. <p>2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el</p>	<p>ARTÍCULO 11.1</p> <p>1. La empresa podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 el centro 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. <p>2. La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por la empresa deberán</p>

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

recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.	cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.
--	---

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 12</p> <p>1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> <p>Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.</p> <p>2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11. b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio. c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno. 	<p>ARTÍCULO 12.2</p> <p>1. La empresa designará a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> <p>Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de una o varias personas trabajadoras deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.</p> <p>2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de personas trabajadoras cuando la empresa cumpla alguno de los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11. b) Haya organizado la actividad preventiva mediante el concierto con uno o varios servicios de prevención ajeno, asumiendo la persona empresaria las funciones propias de una persona trabajadora designada y disponiendo para ello de la formación específica prevista en el artículo 35 bis. c) Haya constituido un servicio de prevención propio y disponga de un solo centro de trabajo.

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 13. Capacidad y, medios y funciones de los trabajadores designados.</p>	<p>ARTÍCULO 13. Capacidad, medios y funciones de las personas trabajadoras designadas.</p> <p>1. Para el desarrollo de la actividad preventiva las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo</p>

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

<p>1. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.</p> <p>2. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.</p>	<p>con lo establecido en el capítulo VI. En todo caso deberán contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.</p> <p>2. El número de personas trabajadoras designadas, los medios que la empresa ponga a su disposición y el tiempo que se les facilite para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la situación de los diversos centros de trabajo en relación con la ubicación de aquellas.</p> <p>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:</p> <p>a) En las empresas de hasta diez personas trabajadoras que no realicen actividades incluidas en el anexo I deberá designarse una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35, que dispondrá de 8 horas mensuales para la realización de sus funciones. Esta designación no será obligatoria si la propia persona empresaria dispone de la formación prevista en el artículo 35 bis y decide asumir las funciones que le corresponderían a una persona trabajadora designada.</p> <p>En las empresas de hasta diez personas trabajadoras que realicen actividades incluidas en el anexo I deberá designarse, en todo caso, una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35, que dispondrá de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>b) En las empresas de 11 a 25 personas trabajadoras deberá designarse a una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrá de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones. No obstante, si las actividades desarrolladas en la empresa están incluidas en el anexo I deberá disponer de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>c) En las empresas de 26 a 50 personas trabajadoras deberá designarse a una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrá de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones. Alternativamente, podrá designarse a dos personas trabajadoras con una formación de nivel básico conforme al</p>
--	---

	<p>artículo 35 que dispondrán, cada una, de 15 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>No obstante, si las actividades desarrolladas en la empresa están incluidas en el anexo I deberá designarse, en todo caso, a dos personas trabajadoras con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que dispondrán, cada una, de 20 horas mensuales para la realización de sus funciones. Alternativamente podrá optarse por la designación de una persona con formación de nivel intermedio siempre que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada y que, además, cuente con 40 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>d) En las empresas de 51 a 100 personas trabajadoras deberá designarse a dos personas trabajadoras con una formación de nivel básico conforme al artículo 35, que dispondrá cada una de ellas de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones o, alternativamente, una persona con formación de nivel intermedio siempre que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada y que, además, cuente con 40 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p> <p>No obstante, si las actividades desarrolladas en la empresa están incluidas en el anexo I deberá designarse una persona trabajadora con la formación de nivel superior que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada. Alternativamente podrá optarse por la designación de una persona con formación de nivel intermedio, siempre que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada y que, además, cuente con 60 horas mensuales para la realización de sus funciones</p> <p>e) En las empresas de 101 a 300 personas trabajadoras deberá designarse una persona trabajadora con la formación de nivel superior que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada, contratada a jornada completa. Alternativamente podrá optarse por la designación de una persona con formación de nivel intermedio, siempre que se dedique de forma exclusiva a las funciones de persona trabajadora designada y se encuentre contratada a jornada completa, además de una persona trabajadora con una formación de nivel básico conforme al artículo 35 que disponga de 60 horas mensuales para la realización de sus funciones.</p>
--	--

	<p>f) En las empresas de 101 a 150 personas trabajadoras que desarrollen actividades incluidas en el anexo I, la designación deberá cumplir con los requisitos establecidos en la letra e).</p> <p>La escala prevista en este apartado 2 no será aplicable al supuesto en que la empresa haya constituido un servicio de prevención propio, disponiendo de varios centros de trabajo, en cuyo caso será aplicable lo dispuesto en el artículo 15.3.</p> <p>4. Las personas trabajadoras designadas podrán asumir las siguientes funciones, que se definirán tanto en el plan de prevención como en el documento por el que aquellas se nombren:</p> <p>a) Las propias de un servicio de prevención cuando la empresa no tenga la obligación de constituirlo y siempre que puedan llevarlas a cabo.</p> <p>b) Promover la integración de la prevención en la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos.</p> <p>c) Asesorar y asistir a la empresa en la elaboración, implantación, seguimiento y control del plan de prevención, así como en la realización y la mejora de la acción preventiva.</p> <p>d) Colaborar con las personas delegadas de prevención y con el comité de seguridad y salud, cuando existan, en calidad de asesores.</p> <p>e) Cooperar en la interlocución entre la empresa y los servicios de prevención, cuando existan. En particular, esta función deberá comprender el asesoramiento a la empresa acerca del contenido del concierto preventivo y la asistencia en la vigilancia del cumplimiento del citado concierto; la colaboración con la empresa en la interpretación y valoración de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva; el apoyo al servicio de prevención en el desarrollo de las actividades concertadas con la empresa, especialmente en relación con el acceso a la información de la que este debe disponer; así como la realización de propuestas e información al servicio de prevención sobre aquellas situaciones que puedan requerir la revisión de la actividad preventiva.</p>
--	--

	f) Llevar a cabo cualesquiera otras actividades preventivas específicamente encomendadas en el plan de prevención, así como aquellas otras funciones encomendadas por la normativa preventiva.
--	--

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 14. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p> <p>El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores. b) Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, 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. <p>Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.</p>	<p>ARTÍCULO 14. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p> <p>La empresa deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de personas trabajadoras, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.</p>

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
ARTÍCULO 15	ARTÍCULO 15

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

<p>1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.</p> <p>2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.</p> <p>El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado capítulo VI.</p> <p>Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.</p> <p>2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.</p> <p>El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con tres de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34, desarrolladas por personas expertas con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de 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.</p> <p>Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	---

<p>la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.</p> <p>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.</p> <p>5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>relación con la ubicación de aquel, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.</p> <p>En particular, cada centro de trabajo deberá contar con recursos propios con formación en prevención de riesgos laborales mínimo de nivel básico, siempre que en dicho centro presten servicios más de 10 personas trabajadoras o de nivel intermedio si lo hacen más de 100. Estas personas trabajadoras deberán disponer, como mínimo, de las siguientes horas de dedicación a las actividades preventivas que le sean encomendadas, conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none">a) De 11 a 25 personas trabajadoras: 20 horas mensuales.b) De 26 a 50 personas trabajadoras: 30 horas mensuales.c) De 51 a 100 personas trabajadoras: 60 horas mensuales <p>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.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, a propuesta del servicio de prevención propio y previa consulta a las personas delegadas de prevención, la empresa podrá subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, exclusivamente respecto de las disciplinas que dicho servicio haya asumido con medios propios.</p> <p>Se considerarán actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad, entre otras, las actividades propias de los laboratorios de tipo clínico, microbiológico o de higiene industrial.</p> <p>5. La empresa deberá elaborar y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del Comité de Seguridad y Salud la memoria y programación anuales del servicio de prevención a que se refiere el artículo 39.2 d) de la Ley de</p>
---	--

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

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 18</p> <p>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 los trabajadores 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.</p> <p>2. En todo caso, dichas entidades deberán:</p> <p>a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.</p> <p>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 un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 18</p> <p>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.</p> <p>2. En todo caso, dichas entidades deberán:</p> <p>a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada.</p> <p>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 un especialista en medicina del trabajo y un especialista en enfermería del trabajo. Las cuantías mínimas anteriores deberán ajustarse teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras a atender. 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.</p>

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

<p>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 los trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 los trabajadores.</p> <p>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.</p> <p>3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2, 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 a la confidencialidad de los datos médicos personales.</p>
OBSERVACIONES ORGANIZACIONES	

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 20</p> <p>1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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, 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 	<p>ARTÍCULO 20</p> <p>1. Cuando la empresa no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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, 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

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

<p>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.</p> <p>Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:</p> <p>1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.</p> <p>2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.</p> <p>3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.</p> <p>4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.</p> <p>[...]</p>	<p>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.</p> <p>Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:</p> <p>1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.</p> <p>2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.</p> <p>3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.</p> <p>3.º bis. Si se concierta la especialidad de psicología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.</p>
--	--

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

	<p>4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de las personas trabajadoras que se hayan producido.</p> <p>[...]</p>
--	--

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

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACIÓN
<p>ARTÍCULO 29</p> <p>1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de</p>	<p>ARTÍCULO 29</p> <p>1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas</p>

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

<p>los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.</p> <p>2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.</p> <p>Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este real decreto.</p>	<p>tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.</p> <p>2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.</p> <p>Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis. Estarán exentas de esta obligación las empresas que hayan optado por recurrir a uno o varios servicios de prevención ajeno para la cobertura de todas las especialidades preventivas.</p>
---	---

A PARTIR DE ESTOS ARTICULOS NO SE HAN HECHO MAS MODIFICACIONES A LA ESPERA DE CERRAR EL TEMA DE FORMACION CON LOS MINISTERIOS DE EDUCACION Y UNIVERSIDADES

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 34</p> <p>A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:</p> <p>a) Funciones de nivel básico. 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, y ergonomía y psicología aplicada.</p> <p>Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.</p> <p>Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.</p>	<p>ARTÍCULO 34</p> <p>A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:</p> <p>a) Funciones de nivel básico. 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 psicología aplicada.</p> <p>Las funciones que se recogen en los artículos siguientes serán las que orienten los distintos proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel.</p> <p>Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI.</p>

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACIÓN
<p>ARTÍCULO 35 Artículo 35. Funciones de nivel básico.</p> <p>1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:</p> <p>a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.</p> <p>b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.</p> <p>c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.</p> <p>d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.</p> <p>e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.</p> <p>f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.</p> <p>2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:</p> <p>a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o</p>	<p>ARTÍCULO 35 Artículo 35. Funciones de nivel básico.</p> <p>1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:</p> <p>a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.</p> <p>b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.</p> <p>c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.</p> <p>d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.</p> <p>e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.</p> <p>f) Cooperar con los servicios de prevención realizando las funciones señaladas en las letras b) a e) del artículo 13.3, en su caso.</p> <p>2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:</p> <p>a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 80 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 50 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV, o</p> <p>b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o</p>

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

<p>b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o</p> <p>c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.</p> <p>En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.</p> <p>3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.</p>	<p>c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.</p> <p>En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.</p> <p>3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia y, en todo caso, habrá de encontrarse adaptada a cada sector de actividad.</p> <p>4. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, cuando las funciones de nivel básico vayan a ser desempeñadas por personas trabajadoras designadas para llevar a cabo actividades preventivas, la formación correspondiente al nivel básico tendrá una duración no inferior a 80 horas y el contenido previsto en el punto XXXX del anexo IV habrá de cumplir, al menos, lo previsto en el párrafo a) del apartado 2.</p>
--	--

<p>ARTICULADO ACTUAL RSP</p>	<p>Artículo 35 bis. <i>Formación de nivel básico para la empresa que haya organizado la prevención contratando a un servicio de prevención ajeno y no opte por designar a una persona trabajadora para asumir las funciones preventivas</i></p> <p>1. Para que la persona empresaria pueda asumir personalmente la actividad de prevención deberá disponer de una formación que le permita el desempeño de las siguientes funciones:</p> <p>a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.</p>
-------------------------------------	--

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

	<p>b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.</p> <p>c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.</p> <p>d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.</p> <p>e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.</p> <p>f) Cooperar con los servicios de prevención realizando las funciones señaladas en las letras b) a e) del artículo 13.3, en su caso.</p> <p>g) Supervisar el concierto de la actividad preventiva.</p> <p>h) Gestionar la actividad preventiva.</p> <p>2. Para desempeñar estas funciones será necesario poseer una formación mínima de 50h de duración con el contenido especificado en el programa a que se refiere el punto XXXXX del anexo IV.</p>
--	--

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

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACIÓN
<p>ARTÍCULO 37</p> <p>1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:</p>	<p>ARTÍCULO 37</p> <p>1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:</p>

<p>a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).</p> <p>b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:</p> <p>1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o</p> <p>2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.</p> <p>c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.</p> <p>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.</p> <p>e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.</p> <p>2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.</p> <p>3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores 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:</p> <p>a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina</p>	<p>a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).</p> <p>b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:</p> <p>1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o</p> <p>2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.</p> <p>c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.</p> <p>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.</p> <p>e) La vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras en los términos señalados en el apartado 3.</p> <p>2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.</p> <p>3. Las funciones de vigilancia y control 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:</p> <p>a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con, al menos, un médico especialista en Medicina del Trabajo y un especialista en Enfermería del Trabajo, sin perjuicio de la participación de otros</p>
--	--

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

<p>del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.</p> <p>b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:</p> <p>1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.</p> <p>2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.</p> <p>3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.</p> <p>c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo 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.</p> <p>Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.</p>	<p>profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad específica acreditada respecto de los problemas de salud de origen laboral.</p> <p>b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:</p> <p>1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.</p> <p>2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.</p> <p>3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.</p> <p>c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo 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.</p> <p>Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.</p> <p>Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.</p> <p>d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos</p>
--	---

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

<p>Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.</p> <p>d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y 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.</p> <p>e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores 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.</p> <p>f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores 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.</p> <p>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 los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.</p> <p>h) 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 los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.</p>	<p>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.</p> <p>e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores 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.</p> <p>f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores 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.</p> <p>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 los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.</p> <p>h) El personal sanitario del servicio de prevención informará a la persona trabajadora de los resultados y las conclusiones que se deriven de los reconocimientos 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.</p> <p>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 en el lugar de trabajo.</p>
---	--

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
ARTÍCULO 38	ARTÍCULO 38

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

<p>1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.</p> <p>2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.</p>	<p>1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el 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.</p> <p>2. El servicio de prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.</p>
--	--

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ARTÍCULO 39</p> <p>1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.</p> <p>2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.</p> <p>3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.</p>	<p>ARTÍCULO 39</p> <p>1. El servicio de prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer los Sistemas de Información Sanitaria en Salud Laboral. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar los citados sistemas de información sanitaria.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.</p> <p>1. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.</p> <p>2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3 de este Real Decreto.</p>	<p>Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.</p> <p>1. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente real decreto.</p> <p>2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía orientativa, de carácter no vinculante, para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según lo dispuesto en el artículo 5.3.</p> <p>3. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará y mantendrá actualizada una guía técnica para la integración de la perspectiva de género y de la diversidad generacional en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa, según lo dispuesto en el artículo 1.bis.</p>

ARTICULADO ACTUAL RSP	MODIFICACION
<p>ANEXO III. Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior</p> <p>Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.</p> <p>El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.</p> <p>Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.</p>	<p>ANEXO III. Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior</p> <p>Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y la Psicología aplicada.</p> <p>El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.</p> <p>Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.</p> <p>La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.</p>

<p>La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.</p> <p>Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.</p> <p>Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.</p>	<p>Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.</p> <p>Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.</p>
---	--

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Disposición transitoria para dar tiempo de adaptación:

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

Disposición transitoria para convalidar formación:

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

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