



APORTACIONES DE LA ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO TRANSFORMANDO LO PÚBLICO AL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, APROBADO POR EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO.

Trámite: participación del 17 de marzo de 2026 al 8 de abril de 2026.

Envío de alegaciones a: Plataforma del Ministerio de Trabajo y Economía Social:
<https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=1&estado=1>

APORTACIONES

El Ministerio de Trabajo y Economía Social realiza el trámite de audiencia e información pública del Anteproyecto de modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y del reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Este trámite ha sido precedido por el relativo a la consulta pública previa sobre la propuesta de Ley de modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y del reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Mediante el presente documento se efectúan aportaciones en el trámite de audiencia pública respecto la modificación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

1.- ANTECEDENTES.

Desde su aprobación, estas normas han sido objeto de algunas modificaciones puntuales, con el fin de adaptar las disposiciones preventivas a la evolución del contexto sociolaboral. Entre ellas, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; o el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

En cuanto a la normativa internacional, hay que destacar la integración del Convenio 190 de la OIT (C190) sobre violencia y acoso en el trabajo en la revisión de estas normas.

2. – APORTACIONES AL TEXTO DEL ANTEPROYECTO DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, APROBADO POR EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO.

El anteproyecto de ley consta de tres artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria única y cinco disposiciones finales. Se efectúan las siguientes aportaciones:

A LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1ª.- Se propone **incorporar el antecedente de la norma** del documento que se informa, con la inclusión del siguiente párrafo:

“La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece un cuerpo básico de garantías y responsabilidades tendentes a garantizar un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo. Esta norma responde al mandato contenido en el artículo 40.2 de la Constitución española y supuso la incorporación al ordenamiento jurídico interno de directivas como la 92/85/CEE, la 94/33/CEE o la 91/383/CEE y de los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, apartado 1, párrafos d) y e), se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. El objeto del mismo es el tratamiento de aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, así como la regulación de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, incluyendo, entre otras, las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y las personas trabajadoras designadas para desarrollar la actividad preventiva.

Desde su aprobación, estas normas han sido objeto de algunas modificaciones puntuales, con el fin de adaptar las disposiciones preventivas a la evolución del contexto sociolaboral. Entre ellas, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar”.

2ª. - Se propone **incorporar un nuevo apartado ñ) en la Exposición de Motivos**. Al igual que se identifica al personal trabajador autónomo en el apartado h), se propone un apartado ñ) para incorporar a las personas trabajadoras al servicio del hogar:

“ñ) Modificaciones relativas a la protección de las personas trabajadoras al servicio del hogar, reconocidas en el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico, la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar. El alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que, junto a la sobrerrepresentación femenina, puede derivar en situaciones de discriminación interseccional”.

AL ARTICULADO.

ARTÍCULO 1. MODIFICACIÓN DE LA LEY 31/1995.

3ª. – Se propone en la **modificación del artículo 3**, Ámbito de aplicación, apartado 2, incorporar lenguaje inclusivo.

Y así, se propone la sustitución del párrafo: *“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”* por: *“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 actividades”.*

4ª. - En la **modificación del artículo 4**, Definiciones, apartado 13, se propone la sustitución de la última frase: *“Se entenderán incluidos en esta definición tanto la violencia como el acoso, sexual y por razón de género”* por: *Se entenderán incluidos en esta definición tanto la violencia como el acoso, sexual y por razón de sexo”.*

5ª. - En la **modificación del artículo 5**, Objetivos de la política, apartado 2 párrafo segundo, se propone incorporar al Ministerio de Igualdad.

Se propone la sustitución del párrafo: *“se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento”* por: *“se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, y al Ministerio de Igualdad, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas*

enseñanzas integrando la perspectiva de género, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento”.

6ª. - En la **modificación del artículo 6**, Normas reglamentarias, apartado 1 d), se propone el cambio de la redacción: *“d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las personas trabajadoras, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva”* por *“d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las personas trabajadoras, normalización de metodologías, aplicaciones informáticas y guías de actuación preventiva”.*

7ª. - En la **modificación del artículo 14**, apartado 1, se propones sustituir el cuarto párrafo: *“Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, así como el derecho a la desconexión digital, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”* por: *“Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, así como el derecho a la desconexión digital y a un entorno laboral libre de acoso y violencia, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

7ª. - En la **modificación del artículo 15**, se propone la sustitución del apartado 1 e): *“e) Integrar las perspectivas de género y de edad en la gestión preventiva, así como cuantas otras puedan dar lugar a una desigual exposición a los riesgos laborales o a un mayor impacto en la salud de las personas trabajadoras”* por: *“e) Integrar las perspectivas de género, de edad y de la discapacidad en la gestión preventiva, así como cuantas otras puedan dar lugar a una desigual exposición a los riesgos laborales o a un mayor impacto en la salud de las personas trabajadoras”.*

8ª. - En la **modificación del artículo 16**, se propone la sustitución del apartado 2: *“2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada. En la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva se tomarán en consideración todos los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y sus interacciones, incluidos los psicosociales, así como los asociados al cambio climático”* por: *“2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada. En la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva se tomarán en consideración todos los riesgos para la seguridad y*

salud de las personas trabajadoras y sus interacciones, incluidos los psicosociales, así como los asociados al cambio climático y a la digitalización.”

9ª. - En la **modificación del artículo 18**, apartado 1, se propone sustituir el cuarto párrafo: *“La información deberá resultar comprensible para la persona trabajadora destinataria y acorde con la complejidad de los riesgos y medidas de protección que se deban adoptar en su puesto de trabajo o función. Se actualizará cada vez que se produzcan variaciones en los riesgos y en las medidas previstas en las letras a), b) y c) de este apartado”* por: *“La información deberá resultar comprensible y accesible, diseñada para ser comprendida y utilizada por todas las personas independientemente de sus capacidades, para las personas trabajadoras destinatarias y acorde con la complejidad de los riesgos y medidas de protección que se deban adoptar en su puesto de trabajo o función. Se actualizará cada vez que se produzcan variaciones en los riesgos y en las medidas previstas en las letras a), b) y c) de este apartado”*.

10ª. - En la **modificación del artículo 20**, se propone sustituir el primer párrafo: *“La empresa, teniendo en cuenta su tamaño y actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de las personas trabajadoras y actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Para ello se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y se comprobará periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas”* por: *“La empresa, teniendo en cuenta su tamaño y actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, analizar integrando la perspectiva de género de la edad y de la discapacidad, las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de las personas trabajadoras y actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Para ello se designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas y se comprobará periódicamente su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas”*.

11ª. - En la **modificación del artículo 22**, se propone sustituir el párrafo primero del apartado 1: *“1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud física y mental, en función de los riesgos inherentes al trabajo y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos. El objetivo de esta vigilancia será evaluar el impacto que el trabajo tiene sobre la salud de las personas trabajadoras para orientar la toma de decisiones dirigida a mejorar las condiciones de*

trabajo. La vigilancia de la salud será tanto individual como colectiva” por: “1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud física y mental, que serán reguladas mediante las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El objetivo de esta vigilancia será evaluar el impacto que el trabajo tiene sobre la salud de las personas trabajadoras para orientar la toma de decisiones dirigida a mejorar las condiciones de trabajo. La vigilancia de la salud será tanto individual como colectiva”.

12ª. - En la **modificación del artículo 25**, se propone sustituir el segundo párrafo del apartado 2: “Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellas, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo” por: “Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellas, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, desarrollando los y protocolos e instrucciones correspondientes e integrándolos en los instrumentos de acogida.”.

13ª. - En la **modificación del artículo 25**, se propone sustituir el apartado 3: “La empresa establecerá, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud de alguna persona trabajadora, un procedimiento de retorno al trabajo que tendrá en cuenta tanto las condiciones de trabajo que hayan podido originar o agravar los daños para su salud como las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo. El procedimiento incluirá la actualización de la formación preventiva tras ausencias del trabajo superiores a seis meses. Sin perjuicio de las previsiones que puedan establecer los convenios colectivos, este procedimiento tendrá que ser objeto de consulta previa con las personas delegadas de prevención o, en su defecto, con la representación legal de las personas trabajadoras” por: “La empresa establecerá, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud de alguna persona trabajadora, un procedimiento de retorno al trabajo que tendrá en cuenta tanto las condiciones de trabajo que hayan podido originar o agravar los daños para su salud como las adaptaciones, apoyos necesarios y ajustes razonables en su puesto de trabajo. El procedimiento incluirá la actualización de la formación preventiva tras ausencias del trabajo superiores a seis meses. Sin perjuicio de las previsiones que puedan establecer los convenios colectivos, este procedimiento tendrá que ser objeto de

consulta previa con las personas delegadas de prevención o, en su defecto, con la representación legal de las personas trabajadoras.”

14ª. - En la **modificación del artículo 26**, se propone sustituir el primer párrafo del apartado 2: *“Cuando una persona trabajadora comunique su situación de embarazo, la empresa realizará una evaluación de riesgos específica en la que, además de los elementos previstos en el apartado anterior, se tenga en cuenta su estado de salud, tomando en consideración los informes del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de la citada trabajadora, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos”* por: *“Cuando una persona trabajadora comunique su situación de embarazo, la empresa realizará una evaluación de riesgos específica en la que, además de los elementos previstos en el apartado anterior, se tenga en cuenta su estado de salud, tomando en consideración los informes del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de la citada trabajadora, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones, tiempo y método de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos” o mediante nuevas formas de organización del trabajo como la realización de trabajo a distancia.*

15ª. – En la **modificación del artículo 35**, se propone sustituir el segundo párrafo del apartado 2: *“En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras la persona delegada de Prevención será la Delegada de Personal. En las empresas de treinta y una a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá una Delegada de Prevención que será elegido por y entre las Delegadas de Personal”* por: *“En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras la persona delegada de Prevención será la persona delegada de Personal. En las empresas de treinta y una a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá una persona delegada de Prevención que será elegida por y entre las personas delegadas de Personal”.*

16ª. - En la **modificación del artículo 39 bis**, se propone sustituir el apartado 2: *“Los agentes territoriales de prevención serán designados, en cada comunidad autónoma, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y representativas del sector”* por: *“Los agentes territoriales de prevención serán personas empleadas de empresas u organismos públicos, designadas en cada comunidad autónoma, por las*

organizaciones sindicales y empresariales más representativas y representativas del sector”

ARTÍCULO 3. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN RELA DECRETO 39/1997

17ª. - En la **modificación del artículo 1**, se propone sustituir el apartado 1bis: “*Tanto las perspectivas de género como de edad y cualquier característica personal que sitúe a la persona trabajadora en una exposición desigual a los riesgos laborales deberán integrarse en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa. Para ello se incorporarán objetivos específicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a promover la igualdad y la gestión de la diversidad en todas las actuaciones, a todos los niveles y en todas sus fases, entre otras, en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, en la vigilancia de la salud, en las actividades de formación e información y en el resto de las actuaciones preventivas que se realicen*” por: “*Tanto las perspectivas de género, de discapacidad, como de edad y cualquier característica personal que sitúe a la persona trabajadora en una exposición desigual a los riesgos laborales deberán integrarse en el conjunto de actuaciones y gestión preventiva de la empresa. Para ello se incorporarán objetivos específicos y elaborarán protocolos específicos en prevención de riesgos laborales dirigidos a promover la igualdad y la gestión de la diversidad en todas las actuaciones, a todos los niveles y en todas sus fases, entre otras, en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, en la vigilancia de la salud, en las actividades de formación e información y en el resto de las actuaciones preventivas que se realicen, elaborando criterios e instrumentos de valoración del nivel de riesgo eficaces en el ámbito de la protección contra cualquier tipo de violencia, con el objetivo de crear espacios laborales libres de acoso y violencia”.*

APORTACIONES A LA MEMORIA DEL ANTEPROYECTO.

Con relación a la memoria del Anteproyecto, se indica lo siguiente. La memoria señala en su página 11 que **la norma no tiene impacto presupuestario, pero sí incorpora nuevas cargas administrativas**. Todas las nuevas obligaciones para la adaptación de la normativa en el ámbito de la Administración General del Estado, la inversión en formación que se debe llevar a cabo para la aplicación de estas modificaciones legales, la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales, así como la elaboración de nuevos instrumentos para la evaluación de nuevos riesgos y emergentes, **implican un coste y un impacto económico muy importante**, no solo en la Administración General del Estado sino también en el resto de Administraciones Públicas: local, autonómica e institucional.

Es cuanto se aporta por la **Asociación TRANSFORMANDO LO PÚBLICO** en Madrid, a 8 de abril de 2026¹.

¹ Propuestas elaboradas por **María Ángeles Mur Nuño**, colaboradora de la Asociación sin ánimo de lucro TRANSFORMANDO LO PÚBLICO, Técnica Superior en Prevención en la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, doctoranda en la UCLM, en proceso de investigación de la tesis *“Efectividad de las medidas de conciliación en las políticas de igualdad de la Administración General del Estado”*, de la que extracta contenido para la elaboración de las aportaciones para el trámite de la consulta pública sobre la modificación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, promovida por el Ministerio de Trabajo y Economía social. Estas aportaciones se incorporan como publicación en el proyecto HUMATEC.

Proyecto “La humanización de las Administraciones en el Estado social: tecnologías, servicios públicos y colaboración multinivel” (HUMATEC: SBPLY/24/180225/000012), financiado por JCOM/FEDER, UE

