

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

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

Ministerios/Órganos proponentes	Ministerio de Trabajo y Economía Social	Fecha	16 de marzo de 2026
Título de la norma	Anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			

Situación que se regula

La protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras mediante la actualización de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RSP), con el fin de abordar las deficiencias y problemas que se han planteado en la aplicación de la normativa vigente y anticiparse, en la medida de lo posible, a riesgos emergentes derivados de los cambios que se están produciendo en la economía, la demografía, los patrones de trabajo y la sociedad en general. Igualmente, vinculado con lo anterior, se refuerza la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales y frente a la violencia y el acoso en el trabajo, mediante la modificación de, además de las citadas normas, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

<p>Objetivos que se persiguen</p>	<p>De conformidad con lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, en la que se prevé la revisión y, en su caso, modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios Prevención, el objetivo de la norma es aportar a las empresas instrumentos y garantías actualizadas para generar entornos de trabajo saludables y seguros para su personal y, consecuentemente, mejorar el bienestar, la competitividad, la productividad y el crecimiento de las empresas españolas.</p> <p>Lo anterior, además, reportará una reducción de las cifras actuales de siniestralidad laboral, objetivo número 1 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.</p> <p>Asimismo, la norma fortalecerá la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso laboral, en coherencia con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>
<p>Principales alternativas consideradas</p>	<p>La regulación resulta necesaria, pues la actualización de la normativa preventiva vigente es imprescindible para cumplir con los compromisos asumidos por el Gobierno a través de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Así, la citada estrategia recoge, dentro de las línea de actuación de distintos objetivos, la revisión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención para abordar los problemas de aplicación que se han puesto de manifiesto durante los treinta años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y para anticiparse a los cambios que se están produciendo en</p>

	<p>el mercado de trabajo como consecuencia de la transición ecológica, digital y demográfica, de conformidad con lo dispuesto en el Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.</p> <p>Por lo anterior se descarta la solución no regulatoria.</p> <p>También se descarta la intervención en otras normas distintas de la LPRL y el RSP, en tanto que las obligaciones que se actualizan se encuentran o tienen su origen en ellos.</p>
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Anteproyecto de ley.
Estructura de la norma	<p>La norma consta de tres artículos, dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria única y cinco disposiciones finales:</p> <p>El artículo 1 modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>El artículo 2 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre</p> <p>El artículo 3 modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.</p> <p>La disposición adicional primera se refiere a la adaptación terminológica de las referencias a las especialidades o disciplinas preventivas ergonomía y psicología aplicada.</p> <p>La disposición adicional segunda relativa a la bonificación de la formación obligatoria en prevención</p>

de riesgos laborales en las empresas de hasta diez personas trabajadoras.

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

La disposición final primera modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto.

La disposición final segunda contiene una salvaguarda de rango de disposiciones reglamentarias.

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

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

	<p>sistema de prevención de las empresas, para adecuarla a las modificaciones introducidas.</p> <p>La disposición final quinta establece las reglas de entrada en vigor de la norma.</p>
<p>Informes recabados</p>	<p>Se deben recabar, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes Ministerios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. - Ministerio de Sanidad. -Ministerio de Igualdad. -Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. -Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. - Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en relación con el artículo 57.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos) y con el artículo 5.3.b) del Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos, aprobado por el Real Decreto 389/2021, de 1 de junio. <p>Resulta preceptivo el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social,</p>

	<p>en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>Por aplicación del párrafo quinto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se debe recabar aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.</p> <p>Debe recabarse, de conformidad con el párrafo sexto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.</p> <p>Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>Se recabará informe del Consejo Económico y Social al amparo de lo dispuesto en el artículo séptimo, apartado 1.1, letra a), de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.</p> <p>Igualmente, el proyecto será sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud del artículo 13 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información públicas</p>	<p>De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció el trámite de consulta pública previa a la elaboración del anteproyecto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del 09 al 23 de enero del 2026, ambos inclusive.</p>

	<p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se someterá a audiencia e información públicas, entre los días 17 de marzo y 8 de abril, ambos inclusive.</p> <p>En las mismas fechas se ha solicitado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las autoridades laborales de las comunidades autónomas, de conformidad con lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.</p>	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	<p>Esta norma se dicta al amparo del título competencial recogido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.</p>	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	<p>Efectos sobre la economía en general:</p>	<p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.</p>

En relación con la competencia:

la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.

la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.

la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.

Desde el punto de vista de las cargas administrativas:

no genera nuevas cargas administrativas.

supone una reducción de cargas administrativas.

Cuantificación estimada:

incorpora nuevas cargas administrativas.

	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma:</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto.</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género:	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>
	Impacto en la familia	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>

	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	<p>Además de los impactos ya analizados, la norma generará un impacto positivo en la salud de las personas trabajadoras al incorporar modificaciones que refuerzan la protección en materia de seguridad y salud. Estas modificaciones pueden suponer una reducción en la incidencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Lo anterior implicará beneficios relacionados con la posible reducción de los gastos que supone el tratamiento de esas patologías, reduciendo al mismo tiempo efectos como el sufrimiento de las personas trabajadoras y sus familias y la disminución de su calidad de vida o su bienestar.</p>	
	<p>Se analiza el impacto en materia de protección de datos.</p>	

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

ÍNDICE:

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

II. CONTENIDO.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

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

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

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

Uno de los ejes prioritarios del Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 es la anticipación a los cambios que se están produciendo en el

mercado de trabajo como consecuencia de la transición ecológica, digital y demográfica. En términos similares, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada en Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, apunta a las nuevas tendencias económicas y sociales y a la transición digital y climática como generadoras de riesgos nuevos o emergentes que afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

2. OBJETIVOS

El objetivo de la reforma es actualizar la normativa preventiva, modificando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como pilar de la misma, y el Reglamento de los Servicios Prevención alineándose de manera directa con los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST) y contribuyendo a la consecución efectiva de estos objetivos estratégicos. En particular, con esta reforma se pretende:

- Visibilizar y dar tratamiento a ciertos riesgos cuya presencia se ha ido incrementando, como los riesgos psicosociales, incluidos los derivados de la intensificación del trabajo, la hiperconectividad, la falta de desconexión digital y las nuevas formas de organización productiva, contribuyendo a la consecución del objetivo número 2 de la EESST que hace referencia a la necesidad de gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo.

- Incorporar los riesgos derivados del cambio climático y de los fenómenos meteorológicos extremos, contribuyendo a la consecución del objetivo número 2 de la EESST en aras de proteger a las personas trabajadoras frente a condiciones climáticas adversas, especialmente en sectores expuestos.

- Fortalecer la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso laboral, en coherencia con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, contribuyendo a la consecución del objetivo estratégico de mejora de la salud mental y de garantía de entornos de trabajo seguros y dignos. La modificación del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores refuerza el derecho a la integridad física y moral y conecta de manera expresa la gestión preventiva con la obligación de prevenir situaciones de violencia y acoso.

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, tratando de garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual. Esto contribuye a la consecución del objetivo número 5 de la EESST de introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

- Incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva de las organizaciones, garantizando, en su caso, la adaptación del trabajo a la evolución de las aptitudes psicofisiológicas de las personas trabajadoras. Esto se vincula con el objetivo estratégico número 2 de la EESST relativo a la adaptación a la evolución demográfica.

- Fortalecer la protección de la maternidad, contribuyendo así a la consecución del objetivo número 4 de la EESST dirigido a reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

- Prevenir los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, promoviendo la sensibilización y la gestión de, entre otros, los riesgos psicosociales y ergonómicos, con mayor presencia en los entornos de trabajo con motivo de la tercerización y la digitalización de la economía, contribuyendo a la consecución del objetivo número 1 de la EESST relativo a la mejora de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Fortalecer la organización preventiva de la empresa a través de una mayor presencia y peso de las personas trabajadoras con funciones preventivas de forma que se garantice la aplicación efectiva y el control de la acción preventiva, contribuyendo al objetivo estratégico número 6 de la EESST relativo a la mejora de la calidad y eficacia del sistema preventivo.
- La creación de agentes territoriales de prevención para reforzar la prevención en empresas o centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, con especial impacto positivo en las pequeñas y medianas empresas. Esta medida contribuye de manera directa al objetivo estratégico número 3 de la EESST, consistente en la mejora de la gestión de la seguridad y salud en las pymes, facilitando la integración real de la prevención en su gestión ordinaria y mejorando la formación preventiva.
- Reforzar el funcionamiento de las entidades especializadas que hayan sido acreditadas como servicios de prevención y los registros en que están inscritas, contribuyendo al objetivo estratégico número 6 de la EESST consistente en mejorar la calidad y eficacia del sistema preventivo.
- Revisar la formación exigible a las personas que desarrollan funciones preventivas de nivel básico, intermedio y superior contribuyendo a la consecución del objetivo estratégico número 6 de la EESST.
- Aumentar la protección de las personas trabajadoras autónomas cuando desarrollan su actividad de forma concurrente con otras empresas o personas trabajadoras autónomas. Este objetivo está también alineado con la EESST que señala, en su objetivo número 4, a las personas trabajadoras autónomas como una de sus prioridades y contempla la necesidad de mejorar su protección, especialmente frente a los riesgos graves.

En definitiva, la finalidad de la norma es aportar a las empresas, deudoras de protección respecto de las personas trabajadoras, instrumentos y garantías actualizadas para generar entornos de trabajo saludables y seguros para su personal y, consecuentemente, mejorar el bienestar, la competitividad, la productividad y el crecimiento de las empresas españolas. Como se ha indicado, lo anterior, además, reportará en una reducción de las cifras actuales de siniestralidad laboral, objetivo número 1 de la EESST 2023-2027.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

La regulación resulta necesaria, pues la actualización de la normativa preventiva vigente es imprescindible para cumplir con los compromisos asumidos por el Gobierno a través de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Así, la citada estrategia recoge,

dentro de las línea de actuación de distintos objetivos, la revisión de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención para abordar los problemas de aplicación que se han puesto de manifiesto durante los treinta años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y para anticiparse a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo como consecuencia de la transición ecológica, digital y demográfica, de conformidad con lo dispuesto en el Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Por lo anterior se descarta la solución no regulatoria.

También se descarta la intervención en otras normas distintas de la LPRL y el RSP, en tanto que las obligaciones que se actualizan se encuentran o tienen su origen en ellos.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

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

Como se pone de manifiesto en la motivación y los objetivos, esta norma responde a la necesidad de actualizar la normativa de prevención de riesgos laborales vigente, con el fin de subsanar los problemas manifestados durante los treinta años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como para adaptarla a los cambios en el mercado de trabajo, tanto a los ya producidos en este periodo temporal como a aquellos emergentes derivados de la transición ecológica, digital y demográfica. La anticipación a dichos cambios es uno de los ejes prioritarios del Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Asimismo, la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios Prevención, es uno de los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 para mejorar su aplicación y favorecer la integración de la prevención en las organizaciones.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo, incidiendo en aspectos clave para garantizar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a todos los riesgos, nuevos y emergentes.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante su tramitación se posibilita la participación de las personas potencialmente destinatarias, a través de los trámites de consulta pública previa, así como de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Asimismo, el contenido ha sido objeto de negociación con los agentes sociales, pues las modificaciones efectuadas han sido debatidas en una mesa de diálogo social. Fruto de dicha negociación, con fecha de 10 de febrero de 2026, se firmó el Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos laborales con CCOO y UGT.

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

5. PLAN ANUAL NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2026 se encuentra pendiente de aprobación, estando prevista proponer en él la introducción de esta norma.

II. CONTENIDO

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

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

a) Modificaciones tendentes a reforzar la gestión y protección de las personas trabajadoras frente a determinados riesgos, como los psicosociales, los ergonómicos y los derivados del cambio climático.

En primer lugar, se modifica la definición de «daños derivados del trabajo», prevista en el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, añadiendo que los mismos pueden afectar a los ámbitos físico, fisiológico, cognitivo, emocional, conductual o social.

En segundo lugar, en el apartado 8º de dicho artículo se incluye la definición de «condición de trabajo», incluyendo cualquier característica del mismo susceptible de afectar a la salud física o mental de las personas trabajadoras, como al desarrollo del trabajo. Como novedad, se incluyen en la definición de «condición de trabajo» cualesquiera otras circunstancias que puedan influir en el entorno o lugar de trabajo, incluidas las derivadas del cambio climático y las catástrofes naturales. Asimismo, se hace referencia expresa a otras características del trabajo, como las relacionadas con su diseño, gestión, organización y ordenación y con las relaciones sociales e interpersonales generadas con ocasión del trabajo, cuando influyan en la aparición o magnitud de los riesgos.

También se hace referencia a la protección de la salud mental en otros artículos, como en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

En tercer lugar, en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se hace alusión expresa a los riesgos psicosociales, así como a los asociados al cambio climático, los cuales, junto con el resto de los riesgos y sus interacciones, han de tenerse en cuenta en la evaluación y en la planificación de la actividad preventiva.

En cuarto lugar, se alude a las «catástrofes y a otros fenómenos meteorológicos adversos» en diversos puntos de la norma, como en la definición de «riesgo laboral grave e inminente» prevista en el artículo 4. 4º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el artículo 20 de la misma norma, relativo a medidas de emergencia, en el que se añade la obligación de adoptar medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

b) Modificaciones tendentes a garantizar la aplicación del principio preventivo de «adaptación del trabajo a la persona», renovándose la redacción de los artículos 15.1.d) y 5.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En primer lugar, como novedad, en el artículo 4, apartados 12.º y 14.º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se incluyen las definiciones de «característica personal» y de «ausencia prolongada por motivo de salud». En el artículo 20 de la misma norma se añade la obligación de informar a la empresa y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, sobre la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona en los supuestos en que ello sea necesario, especialmente en el caso de retorno al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud. Relacionado con lo anterior, en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se adiciona un nuevo párrafo, en el que se establece la obligación de la empresa de establecer, tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud, procedimientos de retorno al trabajo, con actualización de la formación preventiva en determinados supuestos.

En segundo lugar, este principio de adaptación también debe ser tenido en cuenta en la elección de los equipos de protección individual, debiendo estar adaptados a las características físicas y medidas antropométricas de la persona trabajadora portadora, de conformidad con el nuevo tenor del artículo 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Modificaciones relativa a la integración de la perspectiva de género y de edad en la gestión preventiva de las empresas, de conformidad con lo dispuesto en los nuevos artículos 15.1.e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 1.1 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención. Al respecto, se incorporan dos nuevas definiciones en el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las de «perspectiva de género» y «perspectiva de edad», como factores que pueden ocasionar una exposición desigual a los riesgos laborales.

En el artículo 14, apartado segundo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece la obligación de tomar en consideración la perspectiva de género y de edad, así como cualquier característica personal, en la integración de la actividad preventiva y en la adopción de medidas.

En el artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a la elaboración de la evaluación de riesgos, se establece la obligación de tener en cuenta la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres y, particularmente, en lo relacionado con sus

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

Por último, la «perspectiva de género» y la «perspectiva de edad» en el ámbito preventivo se incorporan en el contenido de la formación necesaria para el desarrollo de funciones preventivas de nivel básico, intermedio y superior.

d) Modificaciones relativas a la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso o violencia laboral.

Como principal novedad, en el artículo 4, punto 13º, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se incluye la definición de «violencia y acoso laborales», incluyendo cualquier comportamiento, conducta o amenaza, que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar a la persona trabajadora un daño a su salud física o mental, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida. Se incluirán aquellos ejercidos por medio de cualquier tipo de tecnología de la información y de la comunicación o por el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, así como la violencia y el acoso, sexual y por razón de género.

En el artículo 14, apartado segundo, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se incluye el deber de la empresa de garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso sexual o por razón de sexo.

e) Sobre el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, se ha modificado el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ampliándose los supuestos en los que debe revisarse la evaluación de riesgos, incluyendo aquellos casos en que se realicen cambios en la organización del trabajo, en los procesos o en los procedimientos y, en relación con la planificación de la actividad preventiva, se prevé la obligación de definir procedimientos de trabajo seguros para aquellas situaciones u operaciones que sean susceptibles de generar riesgos.

También se han introducido modificaciones al respecto en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Entre otros, se modifica la redacción del artículo 4, referido a la evaluación de riesgos, debiendo tener en cuenta, entre otros elementos, los factores de naturaleza organizativa y la posibilidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia. El artículo 5.2, relativo al procedimiento de evaluación de riesgos, prevé que este comprenda obligatoriamente la realización de visitas presenciales a los centros de trabajo. Respecto al artículo 9, relativo al contenido de la planificación de la actividad preventiva, entre otras novedades, se prevé la obligación de tener en cuenta las diferencias biológicas y antropométricas al diseñar las medidas preventivas.

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

establece la obligación de que la formación práctica debe realizarse presencialmente, salvo causas justificadas y debidamente acreditadas y siempre que se garantice el carácter práctico de la misma.

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

Además, se prevé la obligación de comunicar los resultados de la vigilancia de la salud individual a las personas trabajadoras afectadas a través de un informe clínico-laboral, fijándose un plazo de quince días hábiles para ello.

Se establece un deber de informar a la empresa y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención sobre la posible aplicación de medidas de protección y prevención, incluyendo, en su caso, la necesidad de adaptar el puesto de trabajo, teniendo en consideración las conclusiones que se deriven de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva.

Por último, en el apartado séptimo del precepto se prevé expresamente la obligación de que los exámenes de salud se realicen, 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.

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

i) Sobre protección de la maternidad, se modifica la redacción del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de fortalecer la protección de las personas trabajadoras embarazadas, en situación de lactancia natural, así como de sus fetos y descendientes. Sobre dicha materia también se modifica el artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención y se agrupan en un único anexo (número VII), los anteriores VII y VIII, actualizando los agentes, condiciones y procedimientos que constaban en los mismos.

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

k) Modificaciones relativas a la organización de la actividad preventiva:

En el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la protección y prevención de riesgos profesionales, se restringe la posibilidad de que la persona empresaria asuma personalmente las actividades de prevención limitándose a empresas de hasta 10 personas trabajadoras con un único centro de trabajo.

En el artículo 13 del Reglamento de los Servicios de Prevención se incorpora un nuevo apartado tercero, en el que se delimita el número, dedicación y formación de las personas trabajadoras designadas en los supuestos en los que se haya concertado alguna o algunas actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno. Asimismo, en el apartado cuarto del precepto se determinan las funciones a desarrollar por las personas trabajadoras designadas.

Otra de las novedades más relevantes es la modificación de las ratios previstas en el artículo 14 del reglamento, reduciendo el número de personas trabajadoras a partir del cual es obligatoria la constitución de un servicio de prevención propio.

Respecto al artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se amplía a tres el número de especialidades o disciplinas preventivas con las que, como mínimo, ha de contar el servicio de prevención propio, y se establece una peculiaridad en el caso de realizar actividades del anexo I.

En el artículo 20 de la norma reglamentaria se modifica el contenido del concierto preventivo, debiendo incluirse la realización de las mediciones o estudios de riesgos específicos que resulten necesarios para la evaluación.

En el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a los servicios de prevención mancomunados, se modifica el apartado 1, párrafo segundo, estableciendo la posibilidad de que, mediante negociación colectiva, acuerdo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, pueda constituirse un servicio de prevención mancomunado, delimitando los supuestos en los que puede realizarse.

Respecto a la acreditación de las entidades especializadas que pretendan ser acreditadas como servicios de prevención, se modifica el contenido de la solicitud (artículo 23) y el de la resolución estimatoria (artículo 25), ambos preceptos del Reglamento de los Servicios de Prevención.

l) Sobre consulta y participación de las personas trabajadoras, se modifican, entre otros, el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a las personas delegadas de prevención, en el que se prevé la posibilidad de que, mediante convenio colectivo o acuerdo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, de ámbito autonómico o estatal, se establezca la obligación de designar agentes territoriales de prevención de ámbito autonómico. El artículo 37 de la misma norma, incorpora dos novedades relevantes. La primera, en el apartado 1, párrafo segundo, se prevé el incremento del crédito horario para la realización de actividades preventivas en el centro de trabajo. La segunda, relativa a la formación de las personas delegadas de prevención, prevé que dicha formación deberá encontrarse adaptada a cada sector de actividad y corresponderá, como mínimo, a las funciones de nivel básico. Por último, se introduce un nuevo artículo 39 bis en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a los agentes territoriales de prevención, designados, en cada comunidad autónoma, por las organizaciones sindicales y empresariales más

representativas y representativas del sector. Estos agentes, con las competencias previstas en el apartado quinto del precepto, se encargarán de realizar funciones específicas en materia preventiva en aquellas empresas o centros de trabajo de menos de diez personas trabajadoras que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras.

m) En el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a «funciones y niveles de cualificación», se incorporan las siguientes novedades:

En el artículo 35.1, letra e), se integra entre las funciones de nivel básico la realización de actividades de información y formación preventivas respecto de riesgos elementales y de sus correspondientes medidas, compatibles con el grado de formación. En el apartado tercero del mismo artículo se determinan específicamente qué entidades pueden impartir la formación mínima prevista en el anexo IV, requiriendo en todo caso la certificación de la formación y la evaluación para verificar la adquisición del aprendizaje.

En relación con las funciones de nivel medio, previstas en el artículo 36, se incluye la colaboración en la realización de las evaluaciones de riesgos reservadas al nivel superior, en los términos previstos en la letra c), y se modifica el apartado segundo, requiriendo la posesión de un título oficial de formación profesional que capacite para ello con, al menos, el contenido previsto en el anexo V. En el último párrafo se habilita para la realización de funciones de nivel superior a las personas que, además de poseer el título oficial indicado, cuenten con un curso de especialización de grado E del Sistema de Formación Profesional en seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía o psicología aplicada, en los términos señalados en el artículo.

En el artículo 37, se modifica el apartado tercero, relativo a las funciones de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, debiendo abarcar, entre otras, la vigilancia de la salud colectiva. En dicho precepto se modifica el contenido del informe clínico-laboral emitido como consecuencia de un examen de salud y se prevé el derecho de la persona trabajadora a obtener una copia de su historia clínico-laboral, así como de cualesquiera otros datos médicos obrantes en el servicio de prevención.

n) Respecto a los anexos del RSP, y adicionalmente a lo ya indicado en las letras anteriores, se modifica la relación de actividades incluidas en el anexo I, así como el contenido de la formación para el ejercicio de funciones de nivel básico, intermedio y superior, en los anexos IV, V y VI, respectivamente. Además se incorporan dos nuevos anexos, VIII y IX, donde se relacionan las actividades que pueden influir negativamente en la salud de las personas menores de dieciocho años y las actividades prohibidas para dicho colectivo, actualizándose la regulación que lleva vigente desde el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

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

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

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

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

La disposición final primera recoge la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con el objeto de regular con mayor precisión las infracciones en materia de igualdad y no discriminación tanto en el empleo como en el acceso al mismo, así como clarificar diversas cuestiones relativas a las posibles reducciones de la cuantía de las sanciones impuestas por realizar el pago de estas con carácter previo a la resolución del procedimiento. En lo relativo a la modificación de la normativa sancionadora por incumplimientos empresariales en materia de igualdad y no discriminación, la prohibición de discriminación y sus motivos están previstos tanto en la norma sustantiva como en la sancionadora, con una regulación expresa y tasada de las causas por las que no se puede discriminar a una persona trabajadora en una relación laboral o en el acceso al empleo. Ahora bien, dicha causalidad cerrada ha supuesto en ocasiones una discrepancia entre los posibles motivos de discriminación previstos por la norma sustantiva y los motivos de discriminación tipificados como infracción en el orden social por la norma sancionadora, con la consiguiente impunidad de aquellas conductas que, suponiendo una evidente discriminación, no estaban tipificadas como tal. Para evitar esta posible descoordinación entre la normativa sustantiva y la normativa sancionadora se opta por regular a través de la norma sustantiva las conductas y motivos que suponen una quiebra del principio de igualdad y, por lo tanto una situación de discriminación, y modificar la normativa sancionadora para calificar como infracción toda aquella conducta que suponga una discriminación en el empleo o el acceso al mismo, por las causas vinculadas a la persona trabajadora, y su condición social o personal, en línea con el artículo 14 de la Constitución Española, si bien en lo circunscrito a la normativa laboral. Por otra parte, respecto a la regulación de la posible reducción de la sanción en el orden social por pago previo a la resolución del procedimiento, en la actualidad se trata de una materia ya prevista en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por ser considerada una cuestión procedimental que operaba como desarrollo del artículo 85 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. No obstante, se considera que, en aquellas ocasiones en las que el incumplimiento empresarial ha tenido como resultado un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y existe una relación directa de causalidad entre el incumplimiento y el accidente o enfermedad, el sujeto infractor no debería poder disfrutar de esta medida, a fin de mantener un adecuado reproche sancionador en aquellas conductas que merecen una especial

reprobación, reforzando así el carácter disuasorio de la sanción. Al ser esta una cuestión que supera el concepto de especialidad al que hace referencia la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por tratarse de una modulación de un derecho previsto en esta, se considera que su regulación debe llevarse a cabo mediante norma con rango de ley, por lo que se procede a modificar la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para regular la reducción de las sanciones por pago anticipado de manera global y conjunta, alineada con las previsiones de desarrollo ya recogidas reglamentariamente.

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

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

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

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

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

El anteproyecto tiene su fundamento jurídico en los artículos 87 y 88 de la Constitución española que, respectivamente, atribuyen al Gobierno la iniciativa legislativa y disponen la aprobación de los proyectos de ley por el Consejo de Ministros.

El artículo 5.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, señala, asimismo, que corresponde al Consejo de Ministros aprobar los proyectos de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado. Por su parte, el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, señala que el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de conformidad con el título V de dicha norma y el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De conformidad con el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.

La norma elaborada ha de tener rango de ley, por la naturaleza de las obligaciones reguladas y en tanto que se modifican diversas disposiciones que tienen este rango, siendo estas la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. COHERENCIA CON EL RESTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

Esta norma es acorde y contribuye a la protección de los derechos de las personas trabajadoras y al cumplimiento de las obligaciones del poder público contenidos en los artículos 9.2, 14 y 40.2 de la Constitución española.

Asimismo, la norma responde al mismo objetivo que la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. En particular, el artículo 5.1 de dicha Directiva establece el deber de la empresa de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, debiéndose extender dicha protección a los riesgos psicosociales y ergonómicos, riesgos derivados del cambio climático y del trabajo a distancia, los originados de las deficiencias de la desconexión digital, entre otros.

La integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales tiene como finalidad eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, lo que es conforme con lo dispuesto en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con las Directivas 89/391/CEE y 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Igualmente, este objetivo es coherente con el mandato dirigido a los poderes públicos para avanzar en la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, que se deriva de lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 14.2, 15 y artículos concordantes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las modificaciones introducidas en relación con la prevención y protección de las personas trabajadoras frente a la violencia y el acoso en el trabajo son acordes con lo dispuesto en el Convenio (n.º 190) y Recomendación (n.º 206) sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, así como con la Directiva 2006/54/CE, meritada en el párrafo anterior.

La integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva de las organizaciones responde al principio general de adaptación del trabajo a la persona, dispuesto en el artículo 6.2.d) de la Directiva 89/391/CEE. En el Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 se señala: «La salud y la seguridad en el

trabajo desempeñan un papel esencial en esto, ya que a medida que los trabajadores envejecen es necesario adaptar el entorno de trabajo y las tareas a sus necesidades específicas y minimizar los riesgos.».

Asimismo, las modificaciones introducidas en el artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con las personas menores de dieciocho años, son acordes a lo previsto en la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

Por último, como se ha indicado precedentemente, las modificaciones introducidas en este anteproyecto contribuirán a la consecución de los objetivos plasmados en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada por el Consejo de Ministros con fecha de 14 de marzo de 2023. Si bien no se integra en el ordenamiento jurídico, dicho documento es fruto del consenso alcanzado y refrendado en el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, debiendo servir de marco de referencia para orientar las políticas públicas de prevención de riesgos laborales, con el fin de seguir actuando con determinación para disminuir los daños físicos y mentales que sufren las personas con motivo del trabajo, llegando a todos los sectores, actividades, empresas y personas trabajadoras por igual, como se dispone en la presentación de la misma.

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR:

3.1. Derogación normativa

El anteproyecto de ley deroga las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al mismo y, en particular, el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.

3.2. Entrada en vigor

La disposición final quinta ordena la entrada en vigor el 2 de enero de 2027, estableciéndose reglas especiales para que las nuevas reglas que regulan la capacitación de las funciones de nivel básico, intermedio y superior entren en vigor a los seis meses o un año desde dicha fecha.

Se cumple así con la previsión del artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, que establece que las disposiciones de entrada en vigor de las leyes o reglamentos que impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En este sentido, y respecto del concepto *legislación* en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término “legislación” ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la “materia laboral” reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que “regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios” (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de “ejecución por los órganos de las comunidades autónomas”, estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la “organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia” (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. CONSULTA PÚBLICA

De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció el trámite de consulta pública a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del 9 al 23 de enero de 2026.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.3.g) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, la Memoria del Análisis de Impacto Normativo debe contener un resumen de las principales aportaciones recibidas en el trámite de consulta pública. Durante el trámite de consulta

pública previa de este anteproyecto, se han recibido varios informes a través de los canales habilitados, de cuyo análisis se desprende un total de 406 aportaciones procedentes de ciudadanos particulares, empresas, asociaciones y federaciones.

Las principales observaciones recibidas en el trámite de consulta pública previa hacen referencia, principalmente, a los requisitos de los servicios de prevención ajenos, a los técnicos de prevención en cuanto a su formación y responsabilidades, a la formación preventiva, al régimen sancionador, entre otros. En relación con el contenido del proyecto, las principales propuestas son las siguientes:

- Reconocimiento de la prevención de riesgos laborales como una profesión regulada, incluyendo la creación de un colegio profesional.
- Limitar la responsabilidad penal, civil y administrativa de los técnicos de prevención.
- Concreción de la formación de las personas trabajadoras establecida en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- Revisión de las funciones de los técnicos de prevención del nivel intermedio, de la formación necesaria, así como de su denominación.
- Revisión de la formación de los técnicos superiores de prevención de riesgos laborales.
- Limitar las ratios de personas trabajadoras por técnico de prevención.
- Aumento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Reducir los umbrales actuales para la obligatoriedad de constituir un servicio de prevención propio.
- Reforzar la dotación mínima de personal técnico en los servicios de prevención propios.
- Creación de una figura preventiva interna obligatoria en la empresa sin servicio de prevención propio que actúe como interlocutor real con el servicio de prevención ajeno, es decir, un agente de integración de la prevención en la empresa y enlace con la dirección.
- Reforzar el papel real del Comité de Seguridad y Salud como órgano de control preventivo.
- Separar las especialidades preventivas de ergonomía y psicología aplicada.
- Otorgar una mayor protección frente a los riesgos psicosociales mediante la exigencia de una evaluación de riesgos psicosociales obligatoria realizada con métodos de evaluación validados y la adopción de medidas organizativas vinculantes teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

2. AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS

El artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece además que, cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifique.

Por ello, una vez una vez elaborado el proyecto de real decreto y su correspondiente memoria del análisis de impacto normativo, se someterá al trámite de audiencia e información pública.

También se recabarán informes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de conformidad con el artículo 6.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas en aplicación del principio de cooperación establecido en los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. INFORMES

Se deben recabar, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes Ministerios:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- Ministerio de Sanidad.

-Ministerio de Igualdad.

-Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

-Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

- La Agencia Española de Protección de Datos, también de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en relación con el artículo 57.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos) y con el artículo 5.3.b) del Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos, aprobado por el Real Decreto 389/2021, de 1 de junio.

Resulta preceptivo el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Debe recabarse, de conformidad con el párrafo sexto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.

Por aplicación del párrafo quinto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se debe recabar aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Se recabará informe del Consejo Económico y Social al amparo de lo dispuesto en el artículo séptimo, apartado 1.1, letra a), de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.

Igualmente, el proyecto será sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud del artículo 13 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

El artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como el artículo 2.1.d). 1º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre impacto económico. De acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los sectores, colectivos o agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

1.1. Impacto sobre la economía en general.

El principal objetivo de la reforma es mejorar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, con la finalidad última de reducir los índices de siniestralidad laboral. La consecución de este objetivo permitirá disminuir los costes económicos y sociales asociados a dicha siniestralidad, generando efectos positivos indirectos sobre el sistema productivo, de acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que señala que la mejora de la seguridad y salud laboral reduce las bajas por enfermedad y los costes sanitarios asociados; aumenta la productividad al disminuir la siniestralidad; permite el mantenimiento en el empleo de personas trabajadoras de mayor edad; impulsa métodos y tecnologías de trabajo más eficientes y disminuye la reducción involuntaria de jornada por cuidados.

Asimismo, las reformas podrían tener efectos positivos sobre el empleo a causa del incremento de las horas trabajadas por parte de las personas que ejercen funciones preventivas —o personal asociado a este—. Además, podrían producirse efectos moderados al alza sobre los precios de los servicios de prevención en este ámbito, que presumiblemente se trasladarían a las empresas

clientes. En definitiva, se prevé un aumento del peso del sector de la prevención de riesgos laborales en la economía.

1.2. Impacto sobre la competencia.

La creación de la figura de los agentes territoriales de prevención y la posible bonificación de la formación obligatoria de prevención de riesgos en empresas de hasta diez personas trabajadoras, tienen como objetivo facilitar el cumplimiento de la normativa vigente en las empresas de menor tamaño, lo que puede generar un impacto positivo sobre la competencia en España. Estas empresas suelen enfrentarse a costes fijos de cumplimiento proporcionalmente más elevados que las empresas de mayor dimensión, lo que puede actuar como una barrera de entrada o de permanencia en el mercado. Estas disposiciones contribuyen a reducir dichas asimetrías, favoreciendo un terreno de juego más equilibrado entre operadores económicos. En este sentido, el establecimiento de posibles bonificaciones no debe entenderse como una ventaja competitiva indebida, sino como un instrumento para corregir fallos de mercado derivados de la menor capacidad financiera, técnica y organizativa de las microempresas. Al facilitar su adaptación a las exigencias regulatorias, además de fomentar la protección de las personas trabajadoras de dichas entidades, se promueve su viabilidad y continuidad, lo que a su vez refuerza la pluralidad de operadores, evita procesos de concentración excesiva y fomenta una competencia efectiva.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

En cumplimiento del artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 2.1.d), apartado 2.º, del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias de análisis de impacto normativo contendrán un análisis del impacto presupuestario.

Existen algunas acciones que se asumirán con los recursos propios de las Administraciones Públicas, por lo que no supondrán coste. Tal es el caso de la financiación de los agentes territoriales de prevención a través de la FEPRL o de la bonificación de la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales como formación programada por las empresas —que se asumen con los fondos propios de la FEPRL o del SEPE, respectivamente—. Del mismo modo, la norma implica la elaboración por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de una guía técnica, para la evaluación, prevención y protección frente a los riesgos para el embarazo y lactancia que se llevará a cabo con los propios medios de los que dispone dicho organismo.

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la norma se aplica al personal con relación de carácter administrativo o estatutario y a la Administración pública para la que presta servicios. Como consecuencia de lo anterior, las cargas administrativas a las que se aluden en el apartado siguiente podrían repercutir presupuestariamente en la Administración pública empleadora.

Por último, es de esperar —aunque en el medio y largo plazo y de difícil cuantificación— que las Administraciones Públicas puedan verse beneficiadas por una reducción de ciertos costes asociada a la mejora de la acción preventiva (por ejemplo, los relativos a la asistencia sanitaria).

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

De acuerdo con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se procederá a identificar las cargas administrativas que conlleva la propuesta. En este sentido, se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

Con el fin de determinar la posible generación de estas cargas por parte del proyecto normativo planteado, este debe someterse a una detección y medición de dichas cargas administrativas, tal y como establece el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

A estos efectos, y teniendo en cuenta los criterios a que se refiere el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de impacto Normativo, la medición, expresada en euros y en términos anuales, de una carga administrativa se efectúa multiplicando tres valores:

- El coste unitario de cumplir con la carga.
- La frecuencia anual con la que debe realizarse.
- La población que debe cumplir con la carga.

En relación con lo anterior, podrían existir obligaciones que, por renovarse o desarrollarse, pudiesen implicar una carga administrativa para las empresas, como:

- Que el personal sanitario comunique a través del organismo competente a la entidad gestora y, en su caso, a la entidad colaboradora de la Seguridad Social que asuma la protección de las contingencias profesionales, la posible existencia de una enfermedad profesional.

- La obligación de los recursos preventivos de encontrarse con dedicación exclusiva mientras se esté llevando a cabo la operación o proceso que justifica su presencia (aunque el criterio comúnmente seguido por la mayoría de las interpretaciones realizadas por los distintos órganos administrativos es que los recursos preventivos no deben realizar tareas distintas de las propias mientras se da la situación que los exige).

- Respecto a las personas delegadas de prevención, se prevé el aumento del 20% en el crédito horario del que disponen para la realización de actividades preventivas y se establece la obligación de la empresa de proporcionarles formación correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.

- La realización obligatoria de visitas presenciales para elaborar la evaluación de riesgos.

- La eliminación de la posibilidad de que, en empresas de más de diez y menos de veinticinco personas trabajadoras, con un único centro de trabajo, sea la persona empresaria la que asuma personalmente la actividad preventiva.
- La obligación de nombrar a personas trabajadoras designadas aun cuando se concierte la actividad preventiva con un servicio de prevención propio o ajeno.
- La disminución del número de personas trabajadoras que obliga a la constitución de un servicio de prevención propio.
- La separación de las disciplinas de ergonomía y de psicología aplicada, que puede impactar en los requisitos y medios de la organización preventiva.
- El incremento de actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Adicionalmente, la norma introduce determinadas concreciones respecto de obligaciones ya exigidas por la normativa preventiva vigente que, si bien no pueden considerarse novedades sustantivas, sí pueden generar un impacto económico, en la medida en que su adecuada adaptación podría requerir un mayor número de técnicos de prevención, en caso de que la empleadora opte por medios propios, o bien un incremento en los costes de los servicios de prevención ajenos, que previsiblemente se trasladaría a las empresas. Algunos ejemplos de dichas concreciones pueden ser los relativos a los servicios de prevención que desarrollan funciones de vigilancia y control —el incremento del contenido de la solicitud de acreditación de las entidades especializadas y de la memoria y programación anual, la diferenciación de forma expresa de la vigilancia de la salud individual y de la colectiva, la obligación de impartir presencialmente la formación preventiva salvo causas justificadas, el establecimiento de procedimientos de retorno al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud y la obligación de actualizar la formación preventiva tras ausencias del trabajo superiores a seis meses—. Asimismo, se han introducido otras modificaciones que afectan a obligaciones de carácter formal que pueden generar un impacto económico indirecto como, entre otras, las modificaciones introducidas en la comunicación de los resultados de la vigilancia de la salud individual, así como las novedades incorporadas en el contenido de los planes de prevención de riesgos laborales y de la planificación de la actividad preventiva, respectivamente.

No obstante lo expuesto, el objetivo de la norma es aportar a las empresas, responsables de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, instrumentos y garantías actualizadas para generar entornos de trabajo saludables y seguros para su personal y, consecuentemente, mejorar el bienestar, la competitividad, la productividad y el crecimiento, por lo que se espera que reporte en una reducción de las cifras actuales de siniestralidad laboral y una mejora de sus resultados económicos.

El hecho de que esta norma mejore la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y, consecuentemente, la incidencia de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, podría implicar que las empresas se beneficiaran del ahorro de costes indirectos, tales como los derivados de la pérdida de productividad por la ausencia de la persona trabajadora, los pagos relacionados con las bajas por enfermedad, los costes administrativos relacionados con la

ausencia de una persona trabajadora, los costes adicionales de contratación, la pérdida de experiencia o los posibles recargos de prestaciones a la Seguridad Social.

Expuesto lo anterior, los impactos económico y presupuestario y el análisis de cargas administrativas indicados en esta memoria podrán completarse una vez el texto de la norma vaya alcanzando sus versiones finales.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La norma tiene un impacto positivo por razón de género, pues uno de los objetivos de este anteproyecto es integrar la perspectiva de género en la acción preventiva de las organizaciones. Adoptar este enfoque transversal supone considerar tanto las diferencias existentes entre hombres y mujeres que puedan producir una exposición desigual a riesgos laborales como el distinto impacto que tienen o puedan tener dichos riesgos en su salud física y mental. De esta manera, la protección a las mujeres trabajadoras va más allá del derecho a la protección de su salud reproductiva y a la protección en situación de embarazo y lactancia, debiendo tener en consideración sus diferencias de carácter biológico derivadas del sexo, tales como las diferencias relativas a la antropometría y composición corporal, ciclos hormonales y órganos reproductivos; así como las desigualdades sociales derivadas del género que se produzcan en el ámbito de la empresa.

Se espera que las modificaciones introducidas al respecto permitan avanzar en la eliminación de las brechas de género, también presentes en el ámbito preventivo. Valorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres y focalizar la atención en riesgos específicos de género (definidos por su elevada prevalencia entre las mujeres, como doble presencia, conflicto de trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo) permitirá a las organizaciones adoptar medidas preventivas más eficaces para garantizar la protección de las mujeres trabajadoras y, con ello, reducir los datos de siniestralidad que afectan a este colectivo.

Asimismo, la modificación del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención supone un impacto positivo por razón de género. En particular, la nueva redacción aporta seguridad jurídica, al prever expresamente la obligación de efectuar una evaluación de riesgos específica tomando en consideración el estado de salud de la persona trabajadora embarazada, evaluación que es adicional a la inicial. Además de evaluar, se recoge expresamente la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre los resultados de dichas evaluaciones de riesgos. Esta claridad, al preverse expresamente cada

obligación, además de fortalecer la protección de las personas trabajadoras, permitirá reducir la conflictividad y es previsible que contribuya a reducir la litigiosidad en esta materia.

Además, se suprime la intervención de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en aquellos supuestos en que es necesario el cambio de puesto de trabajo o función. Lo anterior supone agilizar el proceso y, por ende, garantizar la protección de la persona trabajadora o en periodo de lactancia.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y la adolescencia.

El proyecto normativo refuerza la protección de las personas trabajadoras menores de dieciocho años, obligando a tener especialmente en cuenta —tanto en la evaluación de riesgos como en la planificación de las medidas preventivas y, en especial, la formación e información preventivas— los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de las personas jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. Lo anterior tiene un impacto positivo sobre la adolescencia.

Asimismo, los cambios introducidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 4 y en el Anexo VII del Reglamento de los Servicios de Prevención, tienen un impacto positivo sobre la infancia, al protegerse a las personas trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural, lo que repercutirá positivamente en la descendencia.

6. IMPACTO EN LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

En línea con lo explicado en los dos apartados anteriores, el proyecto normativo vela por la protección específica de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, entre los que se encuentra los jóvenes y adolescentes, así como la descendencia de las personas trabajadoras, por lo que se puede considerar que tiene un impacto positivo en la familia.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

De acuerdo con el artículo 26.3.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, introducida por la disposición final quinta de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, y el artículo 2.1.g) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto en términos de mitigación y adaptación al cambio climático.

El presente anteproyecto no genera efectos significativos directos en materia de mitigación del propio cambio climático en sí mismo, toda vez que no incorpora medidas orientadas a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero ni modifica ningún instrumento de regulación ambiental.

No obstante, atendiendo al incremento en la frecuencia, duración e intensidad de fenómenos climáticos adversos —como inundaciones, temporales, temperaturas extremas, tormentas severas y otros eventos extremos— y a su posible incidencia en las condiciones de trabajo, la reforma proyectada introduce diversas modificaciones dirigidas a adaptar la normativa de prevención de riesgos laborales a dicho contexto. Tales adaptaciones responden a la necesidad de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a riesgos emergentes asociados al cambio climático, en coherencia con los compromisos asumidos por España en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 (Acción por el clima), cuyas metas incluyen, entre otras, fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales, así como incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales; y con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relativo a la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables. En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo, en el informe publicado en el año 2024 relativo a garantizar la seguridad y salud en el trabajo en un clima cambiante, evidenció que los efectos del cambio climático ya están teniendo graves repercusiones en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, razón por la cual subrayó la necesidad urgente de adaptar las condiciones de trabajo a la nueva realidad climática.

En consecuencia, si bien la reforma no tiene impacto en términos de mejora del clima, su impacto en materia de adaptación se valora positivamente, al contribuir al fortalecimiento de la resistencia de los entornos laborales y a la actualización del marco preventivo frente a la creciente exposición a riesgos asociados a fenómenos climáticos extremos.

8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se exige el cálculo «cuando dicho impacto sea relevante».

Aunque no resulta posible un abordaje cuantitativo de los efectos de esta ley, puede afirmarse que el impacto sería positivo, pues la norma modifica el artículo 25 de la LPRL añadiendo un nuevo apartado donde se establece la elaboración por parte de la empresa de un procedimiento de retorno al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud. El procedimiento deberá tener en cuenta las condiciones de trabajo que hayan podido originar o agravar los daños para la salud de la persona trabajadora, así como las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo. Esta modificación podría suponer un impacto positivo en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal al permitir una reincorporación al trabajo adaptada a las necesidades de la persona trabajadora y compatible con su estado de salud. Asimismo, contribuye a evitar situaciones de desigualdad favoreciendo la permanencia en el trabajo en condiciones de seguridad y salud.

Además, la mejora general de la acción preventiva que pretende la norma redundaría en una mejor protección de las personas con discapacidad, que son personas trabajadoras sobre las que se proyecta la norma.

9. OTROS IMPACTOS

Además de los impactos ya analizados, la norma generará un impacto positivo en la salud de las personas trabajadoras al incorporar modificaciones que refuerzan la protección en materia de seguridad y salud. Estas modificaciones pueden suponer una reducción en la incidencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Lo anterior implicará beneficios relacionados con la posible reducción de los gastos que supone el tratamiento de esas patologías, reduciendo al mismo tiempo efectos como el sufrimiento de las personas trabajadoras y sus familias y la disminución de su calidad de vida o su bienestar.

10. IMPACTO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con lo establecido en la letra g) del artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, la MAIN incluirá cualquier otro extremo que pudiera ser relevante a criterio del órgano proponente.

El anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, tiene como objeto general

abordar las deficiencias y problemas que se han planteado en la aplicación de la normativa vigente, así como aportar a las empresas instrumentos y garantías actualizadas para generar entornos de trabajo seguros y saludables.

A tal fin, tal y como consta en la exposición de motivos del anteproyecto de ley, resulta necesario modificar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la vigilancia de la salud. En concreto, el artículo 22.1 clarifica que la vigilancia de la salud debe ser tanto individual como colectiva, siendo su objetivo evaluar el impacto que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud de las personas trabajadoras y poder orientar la toma de decisiones dirigida a mejorar las mismas. El precepto explicita que la vigilancia de la salud desarrollada por el personal médico competente del servicio de prevención comprenderá tanto la realización de pruebas y exámenes sanitarios específicos al inicio de la relación laboral, periódicamente y tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud, como la recogida de datos sobre la exposición a riesgos laborales y sobre los daños derivados del trabajo, con el fin de realizar análisis epidemiológicos para proponer y priorizar las medidas preventivas. De manera consustancial, resulta exigible modificar el apartado 3 del artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, relativo a las funciones de vigilancia de la salud, que deberán abarcar, entre otras, la vigilancia de la salud individual y colectiva.

De otra parte, se modifica el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, correlativamente, el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, a fin de reforzar la protección de la persona trabajadora en materia de vigilancia de la salud. A tal efecto, se amplía el alcance y contenido del informe clínico-laboral que deberá recoger, además de los datos previstos en la redacción vigente, la referencia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los periodos en situación de incapacidad temporal sufridos, así como los resultados y las conclusiones que se deriven de las pruebas y exámenes efectuados. Asimismo, se reconoce expresamente el derecho de la persona trabajadora a obtener una copia de su historial clínico-laboral y de cualesquiera otros datos médicos obrantes en el servicio de prevención en un plazo máximo de quince días hábiles desde su solicitud. Además, si la empresa concierta su actividad preventiva con un servicio de prevención distinto, el anteproyecto autoriza expresamente al servicio de prevención anterior a remitir la información al nuevo servicio concertado, evitando que se repitan las pruebas y exámenes de salud ya practicados.

Por tanto, el correcto y eficaz cumplimiento de las funciones de vigilancia de la salud requiere el acceso y tratamiento de los datos relativos a la salud de las personas trabajadoras, en cuanto resulta necesario para la consecución de objetivos de interés público esencial en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo, precisando que el acceso y tratamiento se efectuará, de manera exclusiva, por el personal médico del servicio de prevención competente.

Por ello, de acuerdo con el artículo 35.10 del Reglamento 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, cuando la base jurídica del tratamiento de datos personales responda a un objetivo de interés público, en virtud del artículo 6.1.e) del Reglamento (UE) 2016/679, la norma proyectada se debe someter a una Evaluación de Impacto relativa a la Protección de Datos previa, como parte de una evaluación de impacto general

en el contexto de la adopción de la mencionada base jurídica, a fin de asegurar que la medida legislativa respeta los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad del tratamiento de los datos.

En relación con la licitud del tratamiento de datos relativos a la salud de la persona trabajadora con ocasión de la vigilancia de la salud, el anteproyecto de ley respeta los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, al ser conforme con la condición de licitud del tratamiento enumerada en la letra e) del artículo 6.1. del Reglamento (UE) 2016/679. En concreto, las disposiciones responden al mandato constitucional que encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo recogido en el artículo 40.2 de la Constitución española, siendo este el objetivo general de interés público perseguido por la norma, debiendo además promover políticas públicas que mejoren las condiciones de trabajo causando un impacto directo en la prevención de enfermedades profesionales. Todo ello, con las debidas garantías del derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales amparado por el artículo 18.4 de la Constitución española.

En lo que respecta al tratamiento de los datos de salud de las personas trabajadoras, este se efectúa en el ámbito y con la finalidad estrictamente vinculada a la realización de la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, datos médicos que tienen la consideración de categorías especiales de datos personales de conformidad con el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679. En efecto, el informe clínico-laboral que deberán elaborar los servicios sanitarios del servicio de prevención incorpora datos médicos relativos a la salud física o mental de la persona trabajadora que, al ser sensibles y de carácter reservado, gozan de una especial protección en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como del citado Reglamento (UE) 2016/679, en aras a preservar el derecho fundamental a la intimidad personal reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución española, asegurando la confidencialidad y el acceso restringido a la información sanitaria en el ámbito laboral.

En particular, en relación con el tratamiento de datos relacionados con la salud, la disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dispone que se encuentran amparados en las letras g), h), i) y j) del artículo 9.2. del Reglamento (UE) 2016/679 aquellos tratamientos que estén regulados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 14.1 y artículo 22 garantiza el derecho de las personas trabajadoras a una vigilancia de su estado de salud, vigilancia que tiene como objetivos específicos la detección precoz de los daños laborales, la evaluación de la aptitud de la persona trabajadora para ocupar puestos de trabajo específicos, así como la prevención de enfermedades profesionales.

A la vista de lo anterior, el anteproyecto de ley refuerza las medidas para garantizar el cumplimiento de los principios en materia de protección de datos personales, particularmente de los principios de minimización de datos, de confidencialidad y seguridad, atendiendo al citado carácter especialmente sensible y reservado de los datos relativos a la salud de la persona trabajadora.

A este respecto, en cuanto a la legitimación para el tratamiento de los datos relacionados con los resultados de la práctica de las acciones de vigilancia de la salud, se mantiene la previsión

contenida en el apartado 2 del artículo 22, si bien su contenido se incorpora en el apartado 3, disponiendo que «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».

A tal fin, el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales mantiene las debidas cautelas en materia de protección de datos al delimitar tanto el alcance de la información a la que podrán tener acceso cada uno de los agentes involucrados en la vigilancia de la salud, como los supuestos en los que no será preciso el consentimiento de la persona trabajadora para el tratamiento de los datos médicos resultantes.

En efecto, una vez efectuadas las acciones de vigilancia de la salud —para cuya realización sí se exige recabar el consentimiento de la persona trabajadora, salvo en los supuestos expresamente exceptuados por la norma—, la ley autoriza y reserva el acceso y tratamiento de los datos de salud al personal sanitario del servicio de prevención, sin que sea exigible un nuevo consentimiento de la persona trabajadora para su tratamiento. Todo ello sin perjuicio de su deber de informar debidamente a la persona trabajadora acerca de la existencia del tratamiento de los datos, la finalidad de su recogida y los destinatarios de la información.

A continuación, el servicio de prevención podrá remitir la información a las autoridades sanitarias y, como novedad legislativa, también podrá ceder la información al nuevo servicio de prevención contratado por la empresa, evitando así que se repita la práctica de pruebas diagnósticas, medida que por tanto redundaría en beneficio tanto de la persona trabajadora como de la empresa. Además, se refuerza la protección de la persona trabajadora afectada al reconocerla expresamente su derecho de acceso a la referida información sanitaria, extremo no reconocido en su actual redacción.

Por el contrario, la empresa y las personas u órganos competentes en materia de prevención únicamente serán informadas, a través de las conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud, de la aptitud de la persona trabajadora, siempre y cuando lo requiera una disposición normativa, de la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, así como de la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona.

En consecuencia, salvo en los supuestos autorizados expresamente por la normativa, únicamente será posible la cesión de datos a la empresa o a terceros cuando la persona trabajadora preste su consentimiento expreso.

Por último, cabe precisar que, desde la perspectiva de la legislación de protección de datos, la regulación en materia de vigilancia de la salud laboral se inspira en los principios recogidos en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, norma que resulta igualmente aplicable a los servicios de prevención conforme a su ámbito de aplicación definido en el artículo 1. Ello toda vez que, de acuerdo con el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios, los servicios sanitarios de los servicios de prevención tienen la naturaleza de centros y servicios sanitarios. Así, de igual manera que lo hace la normativa en materia de prevención de riesgos laboral, el artículo 2.2.5 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, establece el deber de los

pacientes o usuarios de facilitar, de forma leal y veraz, los datos relativos a su estado físico o de salud y de colaborar en su obtención, especialmente cuando sean necesarios por razones de interés público o con motivo de la asistencia sanitaria, si bien los destinatarios legítimos de dicha información son exclusivamente los centros y servicios sanitarios y no los empleadores u otras personas, lo que conecta con el principio de reserva de la información sanitaria consagrado en el artículo 7, conforme al cual toda persona tiene derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a su salud y a que nadie pueda acceder a ellos sin previa autorización amparada por la Ley.

De otra parte, la norma respeta los principios relativos al tratamiento de datos establecidos en el artículo 5 del Reglamento (UE) 2016/679 y que también se detallan en el considerando 39, por cuanto el objetivo de interés general perseguido no podría alcanzarse razonablemente y de manera igualmente eficaz por otros medios, asegurando, en particular, el principio de minimización de los datos porque se limitan a los estrictamente pertinentes y necesarios en relación con los fines para los que serán tratados.

Por último, la normativa aplicable en materia de protección de datos regula medidas de salvaguardia, efectivas y apropiadas, alineadas con los principios de privacidad, necesidad y proporcionalidad. En concreto, el artículo 35 del Reglamento (UE) 2016/679 establece que ante la probabilidad de que un tratamiento «entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas», el responsable del tratamiento, en atención al resultado del análisis del riesgo previamente efectuado, debe determinar si procede llevar a cabo una evaluación del impacto del tratamiento previsto en los datos médicos de la persona trabajadora, herramienta que permite identificar, evaluar y tratar de manera anticipada los riesgos asociados a las actividades de tratamiento, con el objetivo de adoptar medidas de control y mecanismos de seguridad para reducirlos hasta un nivel de riesgo aceptable que permita garantizar los derechos y libertades de la personas trabajadoras afectadas.

Para finalizar, prueba de la efectividad de las medidas de salvaguardia y de la proporcionalidad de la medida lo constituye el hecho de que tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el Reglamento de los Servicios de Prevención, ya recogían obligaciones legales de tratamiento de datos médicos con ocasión de la vigilancia de la salud, lo cual evidencia la eficacia de las medidas preexistentes. Las modificaciones previstas están dirigidas a reforzar la vigilancia de la salud respetando siempre el derecho fundamental a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En definitiva, la norma proyectada responde a objetivos de interés general, es acorde con la normativa europea y nacional en materia de protección de datos, y supera la evaluación de idoneidad, necesidad y proporcionalidad exigida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997 del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el

Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.