

D. José Ramos López, en calidad de Miembro de la Junta Directiva de la Sociedad Científica Española de Psicología Social (SCEPS), y en representación de dicha sociedad, desea realizar la siguientes aportaciones para que sean tenidas en cuenta en el proceso del proyecto de Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención, como sociedad científica que integra numerosos profesores expertos en el ámbito de la prevención de riesgos, especialmente de carácter psicosocial.

Las aportaciones siguientes tienen el objeto de ser recogidas en la Reforma de la Ley mencionada:

1) Reorientar la formación hacia competencias preventivas verificables (no solo horas y diplomas)

La formación preventiva debe acreditarse mediante **Resultados de Aprendizaje y Competencias evaluables** (capacidad efectiva para identificar peligros, valorar riesgos, proponer e implementar medidas, coordinar actividades y actuar ante incidentes), evitando reducir el cumplimiento a la mera asistencia o certificación formal.

2) Revisar los niveles básico/intermedio/superior vinculada a funciones reales y toma de decisiones

La reforma debería ajustar los requisitos formativos al **rol efectivo** en la gestión preventiva (dirección, mandos, técnicos, personas delegadas, coordinación de contratas, etc.) y al nivel de exposición, de forma que la exigencia responda a las decisiones que cada figura adopta en la práctica, reforzando la integración real de la prevención en la organización.

3) Incluir formación preventiva obligatoria para mandos intermedios y dirección en liderazgo preventivo y organización del trabajo

Dado que una parte sustancial de los riesgos actuales deriva de decisiones organizativas (cargas, objetivos, ritmos, turnos, recursos, control del trabajo), se propone introducir formación preventiva específica y periódica para **mandos y dirección**, orientada a liderazgo preventivo, gestión de cambios, análisis de incidentes y establecimiento de medidas preventivas organizativas.

4) Incorporar de forma obligatoria contenidos sobre riesgos emergentes y transformación del trabajo

En la revisión de contenidos formativos deberían incorporarse, como mínimos, los riesgos que el documento identifica como prioritarios o emergentes: **factores psicosociales**, digitalización y trabajo a distancia, deficiencias en desconexión digital, cambio climático, género, edad y diversidad generacional, reforzando especialmente aquellos riesgos vinculados a la intensificación del trabajo y a nuevas formas de organización.

5) Incorporar la gestión de la diversidad como parte ineludible de la prevención psicosocial

Se propone incorporar explícitamente dentro del ámbito preventivo la necesidad de abordar, desde la evaluación y planificación preventiva, los riesgos psicosociales asociados a la **diversidad** en los entornos de trabajo (equipos multigeneracionales, diversidad cultural y lingüística, diversidad funcional, desigualdades y precariedad).

Incluir de forma imprescindible la necesidad de atajar los **conflictos laborales desde su origen** como factor de riesgo psicosocial y organizativo, por lo que resulta necesario **potenciar la mediación en el ámbito de la empresa** como vía preventiva y prioritaria de resolución de conflictos, evitando su cronificación y su deriva hacia situaciones de violencia, acoso, deterioro de la salud y aumento de la siniestralidad.

La gestión preventiva de estos factores debe orientarse a medidas organizativas y colectivas, evitando tratar el conflicto como un problema individual o disciplinario.

6) Desarrollar la formación preventiva de forma “situada”: vinculada al puesto y a la realidad del centro

Se propone exigir que parte sustantiva de la formación preventiva se realice con referencia al puesto y a los riesgos reales del centro, incorporando metodologías aplicadas (análisis de tareas, casos reales, simulación de incidentes, prácticas de coordinación), incrementando la eficacia y reduciendo su carácter formal.

7) Exigir el reciclaje formativo obligatorio ante cambios organizativos y situaciones de riesgo

Se recomienda introducir la obligación de actualización formativa cuando existan cambios relevantes (teletrabajo, reorganizaciones, cambios tecnológicos, incremento de incidentes, alta rotación, condiciones climáticas extremas), reforzando la anticipación a riesgos emergentes y el carácter dinámico de la prevención.

8) Incorporar de forma obligatoria la formación y coordinación en subcontratación y concurrencia (incluyendo dimensión psicosocial)

Dada la presencia creciente de riesgos vinculados a la tercerización y la digitalización, se propone reforzar la formación y coordinación en contratas y subcontratas, incluyendo no solo riesgos físicos sino también **organizativos y psicosociales**, y exigiendo evidencia de comprensión real y coordinación operativa (no únicamente intercambio documental).

9) Incorporar criterios de calidad para formación impartida por entidades externas/Servicios de Prevención.

En línea con el objetivo de reforzar entidades especializadas acreditadas, se debe proponer el establecimiento de requisitos mínimos de calidad de la formación externa: adecuación

sectorial, componente práctico, evaluación final, actualización, y trazabilidad entre formación y medidas implantadas.

10) Realizar auditorías externas

Un elemento clave para avanzar hacia una aplicación **menos formal y más eficiente** de la prevención es reforzar el papel de las **auditorías externas** como instrumento de verificación real de la eficacia del sistema preventivo, y no únicamente como control documental. En este sentido, la reforma debe mencionar criterios de calidad y alcance mínimo de dichas auditorías, orientándolas a comprobar la **integración efectiva de la prevención** en la organización del trabajo, así como la incorporación de **riesgos emergentes** en la evaluación y planificación preventiva. Asimismo, convendría reforzar la independencia del proceso auditor y asegurar que sus resultados se traduzcan en planes de acción exigibles y evaluables, evitando que la auditoría se convierta en un trámite periódico sin impacto preventivo real en las condiciones de trabajo.

11) Desarrollar indicadores de eficacia: trazabilidad entre formación, propuestas y mejoras reales

Como medida contra el cumplimiento meramente formal, se propone incorporar indicadores de eficacia formativa: riesgos tratados, medidas preventivas propuestas, responsables y plazos, y seguimiento de implantación, reforzando una prevención basada en resultados y no solo en documentación.

12) Dada la relevancia y el impacto en la salud de los riesgos emergentes vinculados con la especialidad de Psicosociología Aplicada, el acceso a la titulación especializada debería quedar restringido a titulaciones de acceso que acrediten en sus planes de estudio resultados de aprendizaje específicos en metodología de evaluación de riesgos psicosociales, intervención organizacional y gestión preventiva de factores psicosociales.

Atentamente

José Ramos,

Miembro de la Junta Directiva

Sociedad Científica Española de Psicología Social