



Comentarios a la “Propuesta conjunta INSST- DGT sobre modificaciones normativas”

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)

PRL Innovación (Asociación para la Innovación en Prevención y Salud),
C/ Puerta del Sol, 5, 4ª planta,
28013 Madrid
www.prlinnovacion.com
Marzo 2024

PRLInnovacion apoya la protección del copyright. El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Gracias por comprar una edición autorizada y por respetar las leyes del copyright al no reproducir, escanear ni distribuir ninguna parte de esta obra por ningún medio sin permiso.

Título: "Comentarios a la "Propuesta conjunta INSST-DGT sobre modificaciones normativas: Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)".

Autoría: PRL Innovación (Asociación para la Innovación en Prevención y Salud),.

Reservados todos los derechos. Queda prohibido reproducir parte alguna de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado, electrónico o mecánico, incluyendo fotocopiado, grabado o cualquier sistema de almacenado y procesado de información, sin el permiso previo por escrito del editor.

No será aceptada ninguna responsabilidad por parte del editor o de los autores de la obra, como consecuencia de posibles pérdidas incurridas por individuos u organizaciones derivadas de acciones resultantes del material publicado en esta obra.



Uso del masculino plural en referencia a personas de ambos sexos.

La utilización en esta Guía del masculino plural cuando nos referimos a mujeres y hombres en el trabajo como colectivo no tiene intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva, para facilitar la lectura con el menor esfuerzo posible, dada la abundancia de datos, refiriéndonos explícitamente a trabajadores y trabajadoras cuando la comparación entre sexos sea relevante en el contexto.

Índice

1. Motivación y exposición de motivos	pág. 4
2. Comentarios a la Propuesta	pág. 5
2.1. Líneas Rojas	pág. 5
2.2. Comentarios al apartado “Organización preventiva en la empresa”	pág. 7
2.3. Comentarios al apartado “Riesgos psicosociales”	pág. 8
2.4. Comentarios al apartado “Perspectiva de género y diversidad generacional”	pág. 8
3. Propuestas adicionales	pág. 9
3.1. Propuestas adicionales al apartado “Organización preventiva en la empresa”	pág. 9
3.2. Propuestas adicionales al apartado “Riesgos psicosociales”	pág. 9
3.3. Propuestas adicionales al apartado “Perspectiva de género y diversidad generacional”	pág. 10
3.4. Propuestas adicionales al apartado “Modificaciones orientadas a clarificar conceptos o a facilitar la gestión de la SST”	pág. 11
4. Otras propuestas relevantes	pág. 11

1. Motivación y exposición de motivos

Los comentarios y propuestas que PRLInnovación expone a continuación parten de la base de las siguientes consideraciones:

La EESST 2023-2027 abre el camino hacia el principal objetivo de la Seguridad, Salud y Bienestar (en adelante SSyB) que tiene que ser, por encima de todo, el de “salvar vidas” y asegurar un estado de seguridad y salud adecuado de las personas trabajadoras. Sin embargo, la realidad nos demuestra que tanto la prevención como sus profesionales no son percibidos de esta manera, ya que el exceso de requisitos legales y la burocracia que rodea a la prevención de riesgos laborales hacen que **se vea como algo “gris”**, excesivamente centrado en el mero cumplimiento legal, y que incomoda o entorpece la actividad habitual de la empresa y su capacidad productiva.

En este sentido, uno de los pilares fundamentales para conseguir el objetivo de la EESST 2023-27 es *lograr que la política en materia de seguridad, salud y bienestar promueva **la integración eficaz** de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa*, tal y como establece el art 5.5 de la LPRL.

También es relevante destacar que, para conseguirlo, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, en todas sus actividades y en todos los niveles jerárquicos de esta, mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales referido en el párrafo siguiente. (art 16.1 LPRL)

La integración implica que la responsabilidad y el compromiso por el trabajo seguro y saludable lleguen a estar asimilados por toda la organización hasta llegar a conseguir que cada persona empleada se sienta **realmente comprometida**. Al mismo tiempo, implica que cada vez sea menor la necesidad de una documentación específica de PRL, ya que esa integración real se consigue cuando la prevención no es algo añadido al trabajo habitual, si no que forma parte intrínseca e inseparable de él.

Por otra parte, vivimos en un mundo **VUCA+H** (Volátil, Incierto, Complejo, Ambiguo e Hiperconectado) que está generando cambios, incertidumbres y nuevos desafíos (diversidad, cambio climático, TIC, ...) cada vez más rápidos, de modo que tanto la profesión como sus profesionales debemos estar al día. La reforma normativa debe tenerlo presente para que, tanto los profesionales como la Administración e Instituciones, estemos atentos a los cambios para atender a tiempo las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras.

Debemos aprovechar los beneficios de este mundo VUCA+H como es el uso extensivo y democratizado de la digitalización. Además de ser un gran avance en la gestión de las empresas, el uso de la IA, sistemas de predicción, la realidad virtual, los sistemas de mensajería instantánea, etc., también pueden ser muy relevantes, tanto para mejorar

la seguridad y salud de las personas como para reducir la burocracia, por lo que nos parece relevante que la reforma normativa les otorgue seguridad jurídica.

Por último, y como llamada de atención, hay que reconocer que actualmente **la profesión no es atractiva** en el mercado laboral. Faltan profesionales para desarrollar actividades especializadas (como sanitarios (médicos y enfermeros) para el área de vigilancia de la salud o coordinadores de seguridad y salud para obras), las empresas no encuentran perfiles con con experiencia y la remuneración percibida no se corresponde con las funciones y responsabilidades asumidas.

Ante esta realidad, la reforma normativa que ahora se aborda debería ser capaz de flexibilizar los requisitos para llevar a cabo ciertas actividades preventivas, abriendo las puertas a la participación de otros perfiles con capacidad de aportar conocimientos y experiencia relevantes a efectos preventivos, aunque estén fuera de las limitantes exigencias recogidas actualmente en la legislación.

2. Comentarios a la “Propuesta conjunta INSST-DGT sobre modificaciones normativas: LPRL y RSP”

Partiendo de lo manifestado en la Exposición de Motivos, se pasamos a describir el posicionamiento de PRLInnovación en relación a lo recogido en el citado documento.

2.1. Líneas Rojas

De las propuestas incluidas en el documento, identificamos aquellos aspectos que consideramos inadecuados o inasumibles, como líneas rojas que no se deben atravesar, explicando la justificación que nos mueve en cada caso.

- Dentro del Bloque 1 “**Organización preventiva de la empresa**”, en concreto en la página 6, que hace referencia a “Reforzar la planificación preventiva como herramienta básica de la gestión de la SST”, incluye como OBSERVACIÓN:

La planificación de la actividad preventiva debería tener una entidad propia y diferenciada de la evaluación de riesgos laborales.

PRLInnovación considera que la reforma legal debería promover que la planificación preventiva resultante de la evaluación de riesgos esté integrada dentro de la planificación más amplia de trabajos que tengan las diferentes unidades organizativas, como pasa con las cuestiones presupuestarias, de calidad, de sostenibilidad, de recursos humanos o con cualquier otra cuestión que afecte a su trabajo. De lo contrario, obligar a que la planificación preventiva tenga específicamente una entidad propia y sea independiente, implicaría ir en contra de la integración de la prevención, generaría burocracia adicional innecesaria y, sobre todo, sería visto como un elemento "forzado" con escaso valor añadido.

- Dentro del Bloque 1 “**Organización preventiva de la empresa**”, en concreto en la página 8 que hace referencia al “*Análisis de la legislación aplicable a los servicios de prevención, así como los estándares de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos, con el fin de promover acciones de mejora continua y optimización de los servicios prestados por estas entidades*”, incluye dentro del recuadro que denomina PROPUESTA:

Se considera de especial importancia el abordaje de la actualización de los requisitos exigibles a los SP - entre otros aspectos, de las ratios de trabajadores atendidos por cada técnico y de los recursos de que deben disponer los mancomunados.

PRLInnovación entiende que es imprescindible aclarar qué tipo de SP están aquí incluidos. Si la intención es aplicar estos criterios a los SPP o los SPM, se podrían acabar generando situaciones contraproducentes en la que las empresas no tendrían margen para adecuar sus recursos a su nivel de integración real de la prevención o a su madurez de la cultura preventiva en la empresa. Más recursos no tiene porque suponer mayor integración de la prevención en la empresa (de hecho, podría dar pie justo a lo contrario) ni que se haga mejor prevención.

- Dentro del Bloque 3 “**Riesgos Psicosociales**”, en concreto la página 10 que hace referencia a “Para conseguir una plena integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, actualizaremos el marco normativo para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones preventivas, promoviendo la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas públicas.”, incluye dentro del recuadro que denomina PROPUESTA:

En aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, en la elaboración de la evaluación inicial de riesgos y de la planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la variable del sexo deberá ser incluida de forma sistemática en las estadísticas, encuestas y recogida de datos o planteamiento de conclusiones o resultados que se lleven a cabo. En concreto, se deberá prestar especial atención a lo siguiente:

2.º En la evaluación de riesgos deberán tenerse en cuenta los factores de naturaleza psicosocial, incluidos aquellos que puedan guardar relación con las condiciones de trabajo que puedan afectar a las circunstancias y responsabilidades familiares.

PRLInnovación entiende que no es viable considerar en la evaluación de riesgos las condiciones de trabajo que puedan afectar a las circunstancias y responsabilidades familiares de forma realista, ya que estas cuestiones pertenecen a la esfera privada de las personas y no tiene porqué ser conocidas por la empresa.

No obstante, PRLInnovación está totalmente a favor de que el género se incluya en la gestión de los Riesgos Laborales. En cualquier caso, entendemos que las cuestiones indicadas, en todo caso, deberían quedar dentro de la relación mando-colaborador y que éste las gestione en el contexto de las posibilidades de la unidad organizativa, pero no incluyéndolas dentro de las responsabilidades preventivas de la empresa.

- Dentro del Bloque 4 “**Perspectiva de género y diversidad generacional**”, en concreto la página 14 que hace referencia a “Priorización de criterios de referencia para evaluar los riesgos o definir las medidas preventivas”, incluye dentro del recuadro SE PROPONE DECIR:

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, con la prioridad indicada, los métodos o criterios que pudieran estar recogidos en:

3.1. Guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, guías del Instituto Nacional de Silicosis, protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como criterios de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.

3.2. Normas técnicas nacionales o normas técnicas armonizadas de la Unión Europea.

3.3. Normas internacionales.

3.4. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

PRLInnovación entiende que si no se suprime el término "con la prioridad indicada", se está limitando la posibilidad de aplicar el principio de acción preventiva establecido en el artículo 15.e de la LPRL "Tener en cuenta la evolución de la técnica". O la normativa y las herramientas propuestas por los organismos técnicos indicados avanzan al ritmo de las soluciones más modernas y actualizadas, o esta priorización podría acabar limitando una acción preventiva verdaderamente eficaz.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que una priorización basada en quién es el órgano emisor del método deja fuera aquellas opciones que puedan demostrar una validación y fiabilidad científica superior.

2.2. Comentarios al apartado “Organización preventiva en la empresa”

Con relación a lo indicado en la página 7 respecto al apartado de la EESST 2023-2027 “Mejora de la capacitación de los recursos preventivos para las funciones de nivel básico, medio y superior, teniendo en cuenta la propuesta de modificación de contenidos formativos del RSP aprobada por la CNSST. Se revisarán las funciones asignadas a los mismos para garantizar, en su caso, la adecuación de competencias y formación a las necesidades preventivas de las empresas.”

Se PROPONE que el programa formativo para las funciones de nivel superior incluya:

- **Gestión de la SSyB:** nociones sobre mejora de procesos, calidad de la documentación, y enfoque de la CAE, entre otros, y siempre orientados a la protección real de los empleados.
- Gestión empresarial: la importancia de conocer y entender el propósito de la

- empresa, su estrategia, sistemas de gestión, cultura, cuadros de mando, etc., para saber cómo adaptar la gestión de la SSyB a la situación y necesidades específicas de la organización.
- **Actualización de los conocimientos** del Profesional de SSyB para estar al día en cuestiones punteras como la diversidad, equidad e inclusión, el cambio climático, la salud mental, las TIC, etc.
- **Desarrollo de habilidades** de especial relevancia para el profesional de la prevención, como la comunicación, el liderazgo, la capacidad de negociación e influencia o la gestión de interrelaciones, entre otras.

2.3. Comentarios al apartado “Riesgos psicosociales”

La página 9 del documento del INSST-DGT propone “incidir en que la evaluación de riesgos laborales deberá considerar los riesgos ligados a las tres disciplinas técnicas (seguridad, higiene y ergonomía y psicología) además de los **factores individuales** de la persona trabajadora que ocupa el puesto”. Además, en la página 6 se propone incluir la definición de “puesto de trabajo” como “la unidad integrada por las “condiciones de trabajo” (definidas en el artículo 4 LPRL) y por la “persona trabajadora” que la ocupa.”

Consideramos que en este punto existe el riesgo de que, en algunos casos, pueda acabar siendo necesario elaborar una evaluación de riesgos laborales individualizada por persona, algo **inviable** y, de hecho, contrario a la lógica de lo que es una evaluación de riesgos.

Estamos de acuerdo con la idea de que la vigilancia de la salud incluya, de forma clara y explícita, la valoración del estado de salud mental de las personas trabajadoras, para lo que sería necesario: a) garantizar la **capacitación** en la materia de los profesionales de las unidades básicas de la salud, y b) disponer de protocolos de vigilancia de la salud específicos sobre riesgos psicosociales; pero no con la de que “*factores individuales de la persona*” deban estar incluidos en las evaluaciones de riesgos laborales, entre otros aspectos además por la obligada confidencialidad de datos e información personal que sería incompatible con legislación de protección de datos.

2.4. Comentarios al apartado “Perspectiva de género y diversidad generacional”

La página 10 del documento pone el foco en la diversidad de género y generacional, pero obvia la discapacidad (de la que se hace tan solo una referencia puntual en el apartado 4, página 13).

Además, las propuestas de mejora en este bloque se centran en el género, dejando de lado la gestión generacional. En este sentido, deben incorporarse con más detalle propuestas como la incorporación de la edad en la vigilancia de la salud, la elaboración de evaluaciones de riesgos con perspectiva de edad, etc.

3. Propuestas adicionales

3.1. Propuestas adicionales al apartado “Organización preventiva en la empresa”

En línea con lo incluido en la página 4 en la propuesta de “Facilitar la formación preventiva con recursos propios o ajenos diferentes a un SPA”, Se propone ampliar esta posibilidad a otros campos para permitir el ejercicio libre de la profesión (consultor/autónomo) sin tener que pertenecer obligatoriamente a la organización preventiva de la empresa. Esta opción exigiría una regulación específica, por ejemplo, estableciendo un registro o similar para asegurar que los que ejercen la profesión de esta manera sean personas con formación y experiencia acreditada que aseguren la calidad y fiabilidad del trabajo realizado, y que además cuenten con las garantías y protecciones adecuadas al tipo de actividad que van a realizar (por ejemplo, seguros de responsabilidad civil).

3.2. Propuestas adicionales al apartado “Riesgos psicosociales”

El tema ha adquirido un claro protagonismo, en especial tras la pandemia, lo que justifica centrar en él gran parte de los esfuerzos de la presente reforma legal. Aunque los factores psicosociales han estado presentes desde el principio del marco normativo, también es cierto que son seguramente el ámbito de la prevención de riesgos laborales al que menor atención se ha prestado hasta la fecha.

Con el fin de facilitar que las empresas hagan una gestión adecuada y eficaz de los factores psicosociales y contribuyan a una mejora real de la salud mental de las personas trabajadoras, se PROPONE:

- Desarrollar una norma legal específica que detalle las obligaciones en la materia.
- Modificar la LPRL, mencionando de forma clara y explícita los daños de tipo psicosocial e incluyendo los factores psicosociales de forma más detallada y completa dentro de la definición de condición de trabajo.
- Reforzar la formación y capacitación en la materia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los técnicos de los institutos regionales.
- En la vigilancia de la salud:
- Desarrollar protocolos oficiales de vigilancia de la salud psicosocial.
- Asegurar que las UBS cuenten con profesionales sanitarios con conocimientos adecuados y suficientes en psicosocial.
- Elaborar y facilitar datos epidemiológicos sobre el daño psicosocial en la población trabajadora, agrupados por sectores de actividad.
- Modificar el RSP, detallando en el procedimiento de evaluación que la evaluación psicosocial debe realizarse con un procedimiento que cuente con las debidas

- garantías psicométricas, científicas y metodológicas.
- Separar las especialidades de ergonomía y psicología, dotando a cada una de ellas de entidad propia. En consecuencia, establecer que los SPA adapten sus recursos humanos, y que sus conciertos preventivos con las empresas cliente detallan de forma independiente el alcance de sus servicios también en el ámbito psicosocial.
- Establecer que las evaluaciones que impliquen una complejidad especial y deban por lo tanto ser realizadas por un técnico de nivel superior, queden a cargo de un experto en la especialidad correspondiente (en este caso en psicología, si bien sería igualmente aplicable al resto de especialidades técnicas).
- En lo relativo al mantenimiento de los requisitos de funcionamiento de los SPA, establecer revisiones periódicas de sus requisitos de funcionamiento que ayuden a mejorar la calidad de sus servicios, incluyendo dentro de ellas su capacidad de actuación en todas las especialidades preventivas (incluyendo las nuevas de ergonomía y psicología).
- Revisar todos los contenidos formativos en los tres niveles (básico, intermedio y superior), adaptándolos al conocimiento científico actual y a las nuevas formas de trabajo (organización, metodologías, equipos de trabajo, etc.), de modo que se adapten a la realidad actual y, en especial, reforzando los contenidos en psicosocial.

3.3. Propuestas adicionales al apartado “Perspectiva de género y diversidad generacional”

Una adecuada atención a la diversidad (lo que incluye no solo las perspectivas de género y de edad, sino también cualquier otra que pueda tener relevancia a estos efectos, como la discapacidad) requiere cambios en la forma actual de gestionar la seguridad y la salud laboral. Para ello, se PROPONE:

- Incluir formación en perspectivas de género, de edad y de discapacidad en los tres niveles formativos del técnico.
- Que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social esté también formada y sepan valorar estos aspectos.
- Valorar una posible reforma de la LISOS, incluyendo sanciones para las infracciones directamente relacionadas con las perspectivas de edad, de género y de discapacidad.
- Encomendar al INSST la labor de elaborar una guía para hacer prevención con perspectivas de edad, de género y de discapacidad.
- Incluir la perspectiva de género, de edad y de discapacidad en los protocolos de vigilancia de la salud, revisando para ello dichos protocolos, y considerar estos aspectos dentro de la consideración de los trabajadores especialmente sensibles.
- Establecer que los estudios epidemiológicos de los servicios médicos contemplen estas variables.
- Asegurar que tanto los técnicos de prevención de cualquiera de los niveles y en todas las especialidades como los auditores de prevención de riesgos laborales cuenten con la formación adecuada al respecto.

3.4. Propuestas adicionales al apartado “Modificaciones orientadas a clarificar conceptos o a facilitar la gestión de la SST”

1. Para avanzar en la integración de la prevención en la empresa y en el desarrollo del compromiso asociado por la seguridad tanto del empresario como de la persona trabajadora, se PROPONE reformar el Art.14.2 de la LPRL, que indica “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” ya que:

- a. Desde el punto de vista de PRLInnovación, esto es contrario a la integración de la prevención.
- b. Subestima la capacidad de los trabajadores para asumir responsabilidades y tomar decisiones informadas.
- c. Deja al empresario en indefensión porque, independientemente de sus esfuerzos en la gestión de la prevención, siempre existiría la posibilidad de identificar algún incumplimiento o área de mejora y, por lo tanto, deberá asumir culpa.

Para su actualización se propone tomar como referencia el modelo anglosajón que establece la importancia del compromiso del trabajador con su propia seguridad y pone límites a la responsabilidad del empresario si esta tiene como referencia de gestión las buenas prácticas aceptadas por el sector (adecuadas al riesgo y con un enfoque práctico y aplicado).

2. Como continuación de lo anterior, proponemos profundizar en los planteamientos del mundo anglosajón que orienta la seguridad y salud hacia la consecución de resultados y en el que cada empresa, de acuerdo con su cultura, a su forma de organizarse, su sistema de gestión y en definitiva de sus características particulares, organiza y realiza la prevención de forma personalizada para conseguir los resultados establecidos.

Es decir, en lugar de exigir “hacer cosas”, creemos que debe exigirse “conseguir resultados” (y siempre de una forma razonable y adecuada y consistente con el estado del arte del sector al que se permanece).

También se sugiere desarrollar un sistema que fomente e incentive ir más allá del mero cumplimiento normativo con bonificaciones, ayudas, prioridades para la contratación con la administración pública, etc.

3. CAE Efectiva: Para promover la implantación de las "Directrices para una CAE eficaz" se recomienda aclarar explícitamente en qué consiste el deber de “vigilancia” del que habla el art. 24 de la LPRL, para modificar el enfoque actual de mera verificación documental por la aplicación de un proceso de coordinación verdaderamente eficaz, práctico y centrado en el logro de condiciones de trabajo seguras y saludables.

En definitiva, se trataría de cambiar el modelo actual, basado de una forma excesiva en un cumplimiento meramente formal y en el traslado al empresario principal de responsabilidades propias de las contratadas, para pasar a otro centrado en hacer una prevención real.

4. Auditoría Legal: Se la debería dar mayor peso del que tiene actualmente. Su realización aporta un valor a la empresa porque le permite evaluar su situación objetiva en materia de SSyB. En este sentido, consideramos que podría ayudar significativamente a reducir la carga documental en las relaciones entre empresas y a la simplificación de la acreditación documental de la CAE si se le reconoce el valor que puede tener ante terceros de cara a acreditar el cumplimiento normativo.

Para ello, es necesario contar con seguridad jurídica que avale este enfoque. Además, sería muy conveniente fomentar la realización de auditorías voluntarias, por medio de bonificaciones, ayudas, prioridad en la contratación con la administración pública, etc.

5. Fomentar un modelo que incentive la internalización de los recursos preventivos, por ejemplo, por medio de bonificaciones a las empresas que designen trabajadores, ayudas, prioridad en la contratación con la administración pública, etc.

Para ello, debe detallarse más la formación y medios que deben tener los trabajadores designados, y además deben contar con una protección similar a la que actualmente tienen los técnicos de los SPP.

4. Otras propuestas relevantes

Impulsar el desarrollo e implantación en las empresas de soluciones tecnológicas y de digitalización, como herramientas orientadas a la mejorar de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, tales como la inteligencia artificial, el uso de la realidad virtual o aumentada o los dispositivos IoT. Para ello, sería muy positivo facilitar ayudas similares a las que ya se conceden a la actualización de equipamientos de seguridad y salud en la industria, que faciliten que más empresas puedan acceder a ellas y se escalen nuevas soluciones tecnológicas.

Además, la tecnología cuenta con grandes ventajas para permitir minimizar la burocracia, por medio de herramientas como plataformas *blockchain*, la mensajería, el video u otras estrategias de simplificación documental. A este respecto, es esencial contar con un respaldo legal que facilite el uso de estas soluciones y dando suficiente seguridad jurídica a aquellas empresas que opten por ellas.