

gaceta CCOO sindical

Confederación Sindical de CCOO • Edición nº 545 - Febrero 2026

Acuerdo para reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Un gran IMPULSO para modernizar la PREVENCIÓN de RIESGOS en el TRABAJO



DESPUÉS DE 30 AÑOS DE VIGENCIA, URGE ACTUALIZAR Y MODERNIZAR LA LEY PARA PROTEGER A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS RIESGOS LABORALES DEL SIGLO XXI

CCOO, UGT y el Gobierno han firmado un acuerdo para reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, por el que se actualiza el marco normativo en seguridad y salud en el trabajo, en vigor desde hace 30 años.

Dicha reforma refuerza la prevención de los riesgos laborales psicosociales, integra la perspectiva de género y la diversidad generacional en la gestión preventiva, e incorpora los riesgos laborales asociados al impacto del cambio climático, al uso de las nuevas tecnologías, el teletrabajo y las plataformas digitales.

Ahora, este acuerdo, que se traduce en anteproyecto de ley, deberá seguir el trámite parlamentario en el Congreso de los Diputados. Desde CCOO se espera que la urgencia por garantizar la salud y seguridad en el trabajo haga de este acuerdo un compromiso para todas las sensibilidades políticas e impulsen para su aprobación el anteproyecto de ley.



Representantes de las delegaciones de CCOO, UGT y Ministerio de Trabajo que han participado en la negociación del acuerdo.

UNA ACTUALIZACIÓN NECESARIA, TRAS 30 AÑOS DE VIGENCIA DE LA LEY

Con la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención se moderniza un marco normativo vigente desde hace 30 años, adaptándolo a las nuevas realidades del trabajo del siglo XXI y a los riesgos emergentes, con el objetivo de proteger la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras.

Se trata de un avance importante, aunque todavía requiere mejoras. La salud laboral necesita más protección, más recursos y más compromiso. En este sentido, CCOO advierte que, pese a que algunos aspectos planteados durante la negociación han quedado pendientes, se han logrado avances y compromisos significativos en puntos clave, que inciden directamente en la labor preventiva y en la salud laboral en los centros de trabajo.

También, esta nueva ley ha de servir para superar los obstáculos que durante estos años han hecho imposible en ciertos aspectos lograr los objetivos de la prevención de riesgos laborales.

Por ello, CCOO lamenta la actitud y la falta de responsabilidad de la patronal CEOE y CEPYME, que, después de casi 20 meses de reuniones, se han descolgado de la negociación, como ya ha sucedido en otras mesas del diálogo social.

VISIBILIZAR NUEVOS RIESGOS

El proceso de negociación se inició en febrero de 2024, con el propósito de actualizar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y el Reglamento de los Servicios de Prevención. Han pasado 30 años desde su entrada en vigor, y las condiciones de trabajo han cambiado, modificando de manera significativa la configuración de nuevos riesgos.

El mercado laboral ha cambiado: los sectores con más empleabilidad presentan menor riesgo de accidentes, pero introducen nuevas condiciones laborales que incrementan la exposición a factores de riesgo psicosocial, asociados a mayores exigencias y a un menor control.

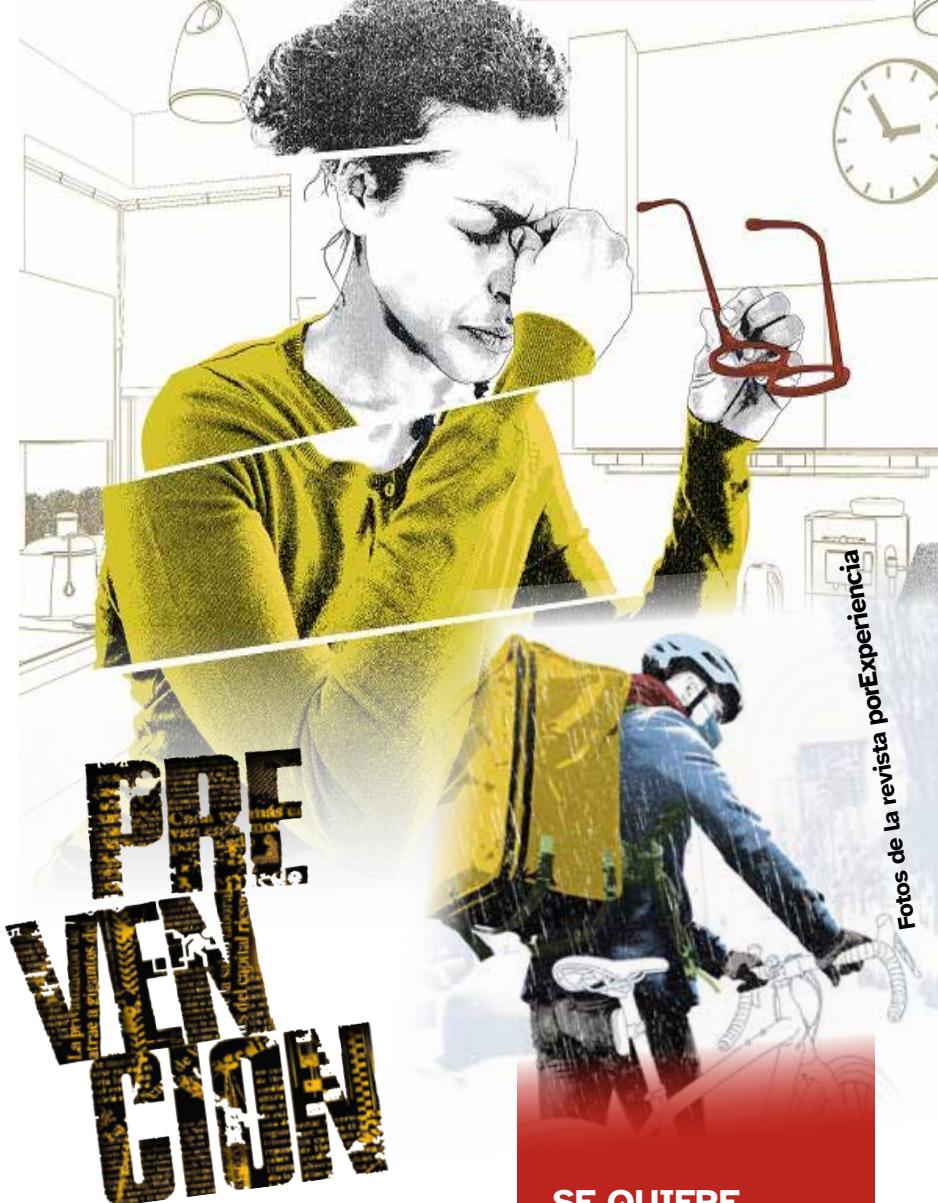
Hoy los riesgos para la salud en el trabajo ya no son únicamente físicos.

LA REFORMA Y MODERNIZACIÓN DE LA LEY ERAN NECESARIAS, PORQUE SON NUMEROSOS LOS ASPECTOS QUE DEBEN REFORZARSE EN LA LABOR PREVENTIVA

Los riesgos clásicos (caídas, atrapamientos, sepultamientos, accidentes o choques contra objetos) siguen presentes, pero conviven con nuevos riesgos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, como la gestión algorítmica muy presente en las empresas o las plataformas digitales, donde dicha gestión se realiza a través de un algoritmo anónimo con el que no se puede interactuar.

A ello se suman los impactos del cambio climático, o lo que ya podemos denominar “emergencia climática”, caracterizado por ciclos cada vez más frecuentes de condiciones climáticas adversas.

Asimismo, el aumento de la edad promedio de la población trabajadora obliga a adaptar las condiciones laborales para garantizar entornos seguros y adecuados en las distintas etapas de la vida laboral.



Fotos de la revista porExperiencia

COMBATIR EL SUBREGISTRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

La reforma también busca dar respuesta a una asignatura pendiente: poner fin a la infradeclaración y al subregistro de las enfermedades relacionadas con el trabajo, una reivindicación histórica del sindicato.

Como ha señalado el secretario general de CCOO, en el ámbito del reconocimiento de las enfermedades profesionales “existe un subregistro que no termina de resolverse y que constituye el mayor vacío en la protección de las personas trabajadoras”. La gran mayoría de estas dolencias y patologías de origen laboral se derivan al sistema público de salud, donde son tratadas como enfermedades comu-

nes. De este modo, los costes recaen sobre el sistema público en lugar de ser asumidos por quienes deberían hacerlo: las empresas y las mutuas, responsables de su reconocimiento como contingencia profesional.

Un ejemplo especialmente preocupante es el cáncer derivado de la exposición laboral, que presenta niveles de subregistro y ocultación muy elevados. Por ello, resulta urgente crear registros de empresas en las que se manipulen productos cancerígenos, así como de las personas trabajadoras expuestas, para garantizar su adecuada vigilancia, reconocimiento y protección.

SE QUIERE VISUALIZAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LOS NUEVOS MODOS DE TRABAJO, COMO EL QUE SE REALIZA EN PLATAFORMAS DIGITALES, DONDE EL JEFE A UN ALGORITMO ANÓNIMO CON EL QUE NO SE PUEDE INTERACTUAR

CLAVES de la reforma

El objetivo es mejorar la protección de las personas trabajadoras en las realidades del trabajo del siglo XXI.

Por ello, **la reforma integra:**

- **La perspectiva de género de forma transversal a todo el texto.** No sólo con el lenguaje inclusivo, sino con la filosofía de que el hombre y la mujer son diferentes en la exposición a los riesgos. Incluyendo los roles sociales diferenciales que se pueden evidenciar en los centros de trabajo
- **El impulso a la necesidad de identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales laborales.**

Es verdad que desde 1997 estos riesgos forman parte de la obligación preventiva y debían evaluarse al igual que los riesgos por seguridad, higiene y ergonómicos. Sin embargo, muchas empresas han postergado este compromiso. Hoy, ante la incidencia de daños en la salud mental, es urgente actuar la necesidad de identificar, evaluar los factores de riesgo laborales psicosociales, evitar riesgos y planificar medidas preventivas

El Gobierno se ha comprometido a aprobar un real decreto de riesgos psicosociales, que se anticepe a la transposición de la directiva europea y convierta a España en modelo en el reconocimiento y prevención de los riesgos psicosociales laborales.

- El reconocimiento de los **factores de riesgo psicosocial y su evaluación debe servir para impulsar la identificación de las enfermedades relacionadas** con el trabajo debido a estos factores, y así combatir infradeclaración o subregistro de enfermedades profesionales.

La importante reducción de siniestralidad laboral es sin duda el gran logro de la ley 31/1995 (de 1.356 accidentes mortales en 1995 a 796 en 2025). Pero la falta de reconocimiento de enfermedades profesionales es el reto a conseguir.

- **La integración de la actividad preventiva con medios propios en las empresas,** medida para internalizar la prevención de riesgos laborales.
- **La emergencia climática, la transición demográfica y digital urgen ser tenidas en cuenta en la planificación de las medidas preventivas.** Por ello, se han mejorado las menciones y definiciones en estos ámbitos.

Las condiciones climáticas adversas han dado lugar a la regulación de las condiciones de trabajo al aire libre con calor extremo, a los permisos climáticos y a la obligación de impulsar protocolos en las empresas para responder a estas necesidades. Pero falta un real decreto que, con visión holística, aborde todas las derivadas y aporte soluciones en el ámbito laboral.

LA REFORMA INCLUYE LA NECESIDAD DE INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS, AL IGUAL QUE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL EN LA GESTIÓN PREVENTIVA



INSTRUMENTOS para mejorar la prevención

INTEGRACIÓN

- **Se retoma la filosofía de la Directiva Marco 89/391/CEE**, que orienta a la integración de la actividad preventiva en las empresas mediante el recurso a medios propios y el recursos a los servicios de prevención ajenos en aquellos aspectos donde la internalización se muestra deficiente.
- **Se refuerza la figura de la persona trabajadora designada, siendo obligatoria, aunque con algunas excepciones, en todas las empresas.** Son personas designadas con formación, facultades y competencias para supervisar la actividad preventiva en la empresa y la correcta interacción del servicio de prevención ajeno.
- **Se establece la figura del delegado o delegada territorial para llevar el control de la actividad preventiva y visitar aquellas empresas “blancas” o sin representación unitaria del personal.** Esta medida se debe desarrollar en el diálogo social territorial y financiable por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Es un hito sindical que finalmente se regula en la ley, asignatura pendiente del texto de 1995.

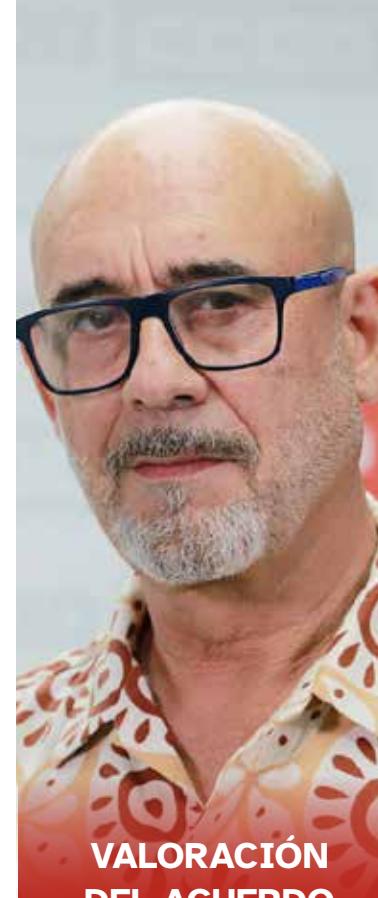
SERVICIOS DE PREVENCIÓN

MANCOMUNADOS

- **Se refuerza el servicio de prevención mancomunado, a todos los efectos, “propio” para las empresas integrantes**, para que pueda optarse por él en grupos empresariales, polígonos industriales, espacios geográficos compartidos.

OBLIGACIÓN DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL

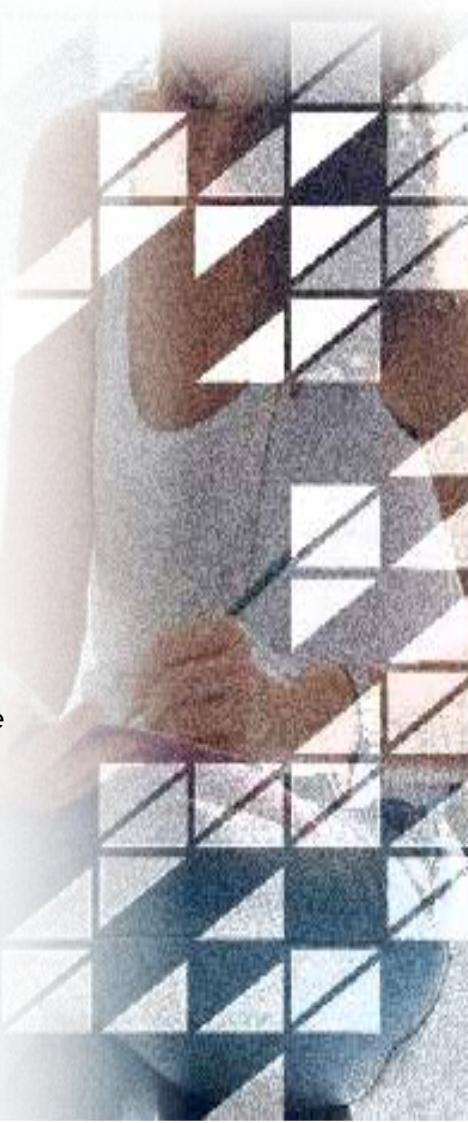
- **La formación en prevención debe realizarse con carácter general de forma presencial**, y solo excepcionalmente, y si se motiva cabe la formación *on line*.
- Se abre la posibilidad de que la formación específica, concreta, **se realice por la empresa proveedora del equipo y se integre en la planificación preventiva** que realizan los servicios de prevención.



**VALORACIÓN
DEL ACUERDO**



NOS ENCONTRAMOS ANTE UNA REALIDAD LABORAL MUY DISTINTA A LA DE HACE 30 AÑOS. POR ELLO, CON ESTE ACUERDO SE ACTUALIZA LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, EMPEZANDO POR LA PROPIA LEY



MÁS MEDIOS PREVENTIVOS POR PERSONA TRABAJADORA

- Se reduce el número de personas trabajadoras para que la empresa tenga obligación de constituir un servicio de prevención propio:

- De 500 a 300 en el anteproyecto de ley.
- De 250 a 150 en el anteproyecto de ley para empresa del Anexo I o de especial peligrosidad.

CRÉDITO ADICIONAL DE UN 20% PARA LA ACTUACIÓN DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Crédito horario adicional de un 20 % al que se tiene como representación unitaria.
- Más detalle en lo que se relaciona en los contratos de los servicios de prevención ajenos.
- Mayor precisión sobre lo que se compromete en el contrato y detalle en la relación de actividades y medios. Todo ello para que la persona "designada" tenga medios para su control y verificación para la puesta en práctica. El plan de prevención será más detallado.

PERSONAL AUTÓNOMO

- Se le facilita que puedan ser solicitantes y ejecutantes de proyectos subvencionados de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Con ello, se quiere favorecer su integración preventiva cuando actúa con terceras personas en las empresas y centros de trabajo.

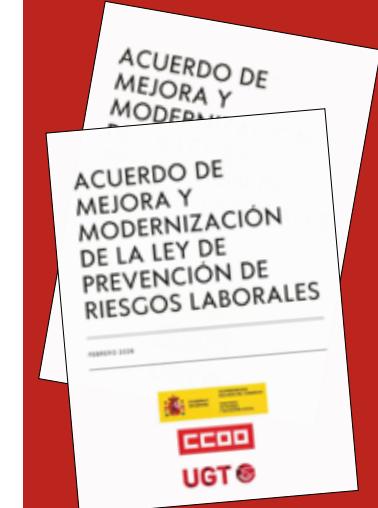
CLARIFICACIÓN DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

- Definición. la vertiente colectiva y el reconocimiento médico, la historia clínica laboral son elementos que se han definido con el fin de dotar de más garantías en la vigilancia de la salud.

Se ha mejorado la referencia a la “aptitud” como conclusión del reconocimiento médico con el fin de enlazar los resultados con la mejora de las condiciones de trabajo.

MEJORA DE LA ATENCIÓN A LA MATERNIDAD

- Se introducen aspectos terminológicos con el fin de facilitar la gestión de la adaptación del puesto de trabajo o el paso a la prestación para las trabajadoras embarazadas. Remitiendo a una guía para la evaluación de los riesgos para el embarazo. Se mejoran los anexos que explicitan los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo a los que no puede estar expuesta una trabajadora embarazada o periodo de lactancia natural
- Si bien este aspecto queda limitado por las competencias que corresponden al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones al tratarse de prestaciones de Seguridad Social.



**ACCEDE AQUÍ
AL CONTENIDO
DEL ACUERDO**



COMPROMISOS a futuro

Aprobar un reglamento de desarrollo sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras contra los riesgos psicosociales.

Aprobar el reglamento de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente al cambio climático.

Mejora de la coordinación en la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo

El Real Decreto 171/2004 que desarrolla el artículo 24 de coordinación de la actividad preventiva requiere mejoras. Dentro de las mismas, CCOO apuesta por la obligatoriedad de la figura del coordinador o coordinadora en supuestos específicos, a similitud de esta figura en las obras de construcción en ejecución.

Calidad de los servicios de prevención ajenos

Compromiso de mejora en la orden que regula los ratios, medios, acreditación, contenidos de las memorias de los servicios de prevención ajenos. Para que sea un efecto multiplicativo en las empresas a las que dan servicio.

Aspecto fundamental, ya que diversas normas y la evolución del mercado han contribuido a un deterioro en la calidad de los servicios prestados y ello se traduce en los daños derivados del trabajo, además de en la poca calidad de las condiciones de trabajo de las personas empleadas en estos servicios de prevención ajenos.

Listado de empresa y personas trabajadoras expuestas a cancerígenos

No está en el acuerdo. Es una Reivindicación sindical para desarrollar el Real Decreto de cancerígenos. Es necesario este listado para establecer la trazabilidad de las personas expuestas a químicos con potencial cancerígeno, y para favorecer el reconocimiento de las enfermedades profesionales que puedan causar.

