

Artículo Técnico

UN ACUERDO PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ALCANCE, LÍMITE Y VIABILIDAD REAL



José Luis Saludas Trigo
Graduado Social, Técnico Superior PRL
Doctor en Derecho Privado

El **Acuerdo de Mejora y Modernización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** fue suscrito el **10 de febrero de 2026** en la sede del **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, entre el **Gobierno de España**, a través de dicho Ministerio, y las **organizaciones sindicales más representativas, UGT y CCOO**. El acuerdo se enmarca en el mandato constitucional del **artículo 40.2 de la Constitución Española**, que impone a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y se inscribe en el proceso de adaptación del sistema preventivo a las transformaciones sociales, tecnológicas y productivas experimentadas en las últimas décadas.

Asimismo, el texto conecta con el marco normativo europeo y con los compromisos internacionales asumidos por España, en particular con la incorporación al ordenamiento interno de las principales **directivas europeas en materia de seguridad y salud en el trabajo** y con la ratificación del **Convenio núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo**, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, que refuerza la obligación de desarrollar políticas nacionales coherentes y dinámicas en esta materia. En este contexto, el acuerdo pretende impulsar una actualización del marco normativo de prevención de riesgos laborales y alinearlos con los estándares internacionales más recientes.

No obstante, el acuerdo se suscribe **sin la participación de las organizaciones empresariales**, en particular la **CEOE**, y en un escenario parlamentario caracterizado por la **dificultad para articular mayorías estables**, circunstancias que condicionan de forma relevante tanto su alcance efectivo como sus posibilidades reales de materialización normativa.

PRINCIPALES EJES Y CONTENIDOS DEL ACUERDO

Impulso a la reforma normativa en prevención de riesgos laborales.

El acuerdo compromete al Gobierno a promover la modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, del Reglamento de los Servicios de Prevención y del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de modernizar el sistema preventivo y mejorar su integración efectiva en las empresas.

Integración de la perspectiva de género.

Se plantea la incorporación expresa de la perspectiva de género en la gestión preventiva, garantizando la protección de la salud laboral de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y corrigiendo sesgos históricos en la identificación y evaluación de riesgos.

Consideración de la edad y la diversidad generacional.

El acuerdo apuesta por integrar la edad y la diversidad generacional en la prevención, promoviendo la adaptación del trabajo a la evolución de las capacidades psicofisiológicas de las personas trabajadoras, especialmente en un contexto de envejecimiento de la población activa.

Reconocimiento y refuerzo de los riesgos emergentes.

Se da visibilidad a riesgos que han ganado peso en los últimos años, en particular los riesgos psicosociales, los derivados del cambio climático y los asociados a nuevas formas de organización del trabajo, como el trabajo a distancia y la falta de desconexión digital, equiparándolos al resto de riesgos laborales en términos de protección y tutela.

Prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El acuerdo refuerza la necesidad de prevenir tanto los accidentes como las enfermedades relacionadas con el trabajo, poniendo el foco en la sensibilización y en una mejor gestión de los riesgos psicosociales y ergonómicos, especialmente presentes en entornos terciarizados y digitalizados.

Mejora de la detección de daños derivados del trabajo.

Se propone fortalecer los mecanismos de detección y reconocimiento de los daños a la salud relacionados con el trabajo, mediante una gestión más eficaz de la seguridad y salud laboral y una mejor identificación de las enfermedades profesionales.

Refuerzo de la organización preventiva en las empresas.

El texto apuesta por fortalecer la organización preventiva interna, incrementando la presencia y el peso funcional de las personas trabajadoras con funciones preventivas, para garantizar una integración real, un seguimiento efectivo y mejores resultados del sistema preventivo.

Mejora del funcionamiento de los servicios de prevención.

Se prevé una revisión del régimen de las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención, así como de los registros administrativos correspondientes, con el objetivo de mejorar su eficacia y control.

Actualización y refuerzo de la formación preventiva.

El acuerdo plantea la actualización y el incremento de la formación exigible a las personas que desarrollan funciones preventivas en los niveles básico, intermedio y superior.

Mayor protección de las personas trabajadoras autónomas.

Se introduce el compromiso de reforzar la protección de las personas trabajadoras autónomas cuando desarrollan su actividad de forma concurrente con otras empresas o con otros autónomos, atendiendo a la complejidad de las actuales formas de organización productiva.

Desarrollo reglamentario específico.

El acuerdo incluye el compromiso de aprobar nuevos reglamentos sobre riesgos psicosociales y sobre la protección frente al cambio climático, así como de actualizar la normativa sobre coordinación de actividades empresariales y la regulación a la acreditación y auditoría de los servicios de prevención.

VALORACIÓN SOBRE LA VIABILIDAD DEL ACUERDO

Desde una perspectiva técnico-jurídica, el acuerdo presenta un valor programático relevante, si bien su viabilidad normativa a corto plazo resulta limitada. Al no contar con la participación de todos los agentes del diálogo social, su alcance efectivo para sustentar modificaciones legislativas de carácter integral puede verse condicionado. En el marco del procedimiento ordinario de producción normativa, una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige los correspondientes consensos institucionales y la tramitación parlamentaria preceptiva, circunstancias que pueden dificultar su materialización inmediata.

Es previsible que algunos de los compromisos del acuerdo puedan materializarse a través de desarrollos reglamentarios, planes estratégicos o criterios administrativos, especialmente en materia de formación, organización preventiva, coordinación empresarial o actuación de los servicios de prevención. Sin embargo, los aspectos más ambiciosos —nuevas obligaciones sustantivas, refuerzo de responsabilidades o ampliación efectiva de derechos— difícilmente podrán consolidarse sin una reforma legal aprobada por el Parlamento.

En consecuencia, el acuerdo puede entenderse principalmente como un marco de orientación técnica y una referencia para la planificación de futuras actuaciones normativas, más que como un instrumento con efectos jurídicos directos o inmediatos.

En todo caso, la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo depende de la consolidación de consensos técnicos y de una implementación coherente de las medidas adoptadas. Más allá de la incorporación de nuevos ámbitos o riesgos derivados de la evolución del entorno laboral, resulta igualmente relevante reforzar la gestión práctica de la prevención en las empresas.

La Ley de 1995 no puede calificarse de caduca en sus fundamentos; antes bien, descansa sobre principios sólidos que siguen plenamente vigentes. Lo que parece exigir el sistema no es tanto una acumulación de nuevas categorías normativas, sino un desarrollo coherente y efectivo de esos principios básicos de integración, planificación, evaluación y cultura preventiva. En definitiva, más que una ampliación del catálogo de riesgos, el verdadero reto sigue siendo consolidar una cultura preventiva real y operativa que incida de forma directa en la reducción de la siniestralidad.

LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores protegidos y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.



900 269 269
24h 365 días

Servicio de consulta telefónica
914 183 240 / 933 369 275



fraternidad.com



La Mutua que cuida de ti

Su Mutua 275. Calidad y Servicio, 365 días al año

Fraternidad-Muprespa, pioneros digitales.

MUCHAS GRACIAS

fraternidad.com/certificados



QUIERO
SER
VERDE

