



Para modernizar la prevención en el 30 aniversario de la ley actual

El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales para afrontar los desafíos del trabajo en el siglo XXI

Nota de prensa

- La digitalización, los cambios en la organización del trabajo, la desconexión digital o la conciliación plantean nuevas demandas que requieren la actualización normativa
- Por primera vez se alude expresamente a la salud mental y los riesgos psicosociales, que serán objeto de un desarrollo específico
- Se reconocen explícitamente daños derivados del trabajo los físicos, fisiológicos, cognitivos, emocionales, conductuales o sociales
- Se atiende la prevención de riesgos en los casos derivados de catástrofes naturales o del cambio climático
- La vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras contendrán pruebas y exámenes específicos para conocer el impacto que sobre la salud puedan tener las condiciones de trabajo
- Todos los riesgos, también los psicosociales y climáticos y sus interacciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación y en la planificación de medidas preventivas
- Se incorpora la perspectiva de género y edad a la prevención de riesgos
- La empresa ha de garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso sexual o por razón de sexo

28 de abril de 2026.- El Consejo de Ministros y Ministras ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 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.



La digitalización, los cambios en la organización del trabajo, la desconexión digital o la conciliación plantean nuevas demandas que requieren la actualización normativa en un contexto, además en el que requieren especial atención los riesgos psicosociales.

El texto se ha definido en el marco del diálogo social y con la referencia de la *Estrategia de prevención de riesgos laborales 2023-2025* firmada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social; las organizaciones sindicales CCOO y UGT; las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las comunidades autónomas en febrero de 2023.

Claves de la nueva norma

El texto aprobado hoy permitirá dar más protección a las personas trabajadoras atendiendo también a los riesgos psicosociales, ergonómicos y derivados del cambio climático. Por tanto, los daños a la salud derivados del trabajo se amplían y podrán ser físicos, pero también mentales, cognitivos, conductuales, sociales o emocionales, entre otros, que se reconocen explícitamente.

Se define «condición de trabajo», incluyendo cualquier característica susceptible de afectar tanto a la salud física o mental de las personas trabajadoras o al desarrollo del trabajo incluyendo las derivadas del **cambio climático y las catástrofes naturales**.

Salud individual y colectiva

La empresa deberá informar de los riesgos laborales en general, pero necesariamente también de los propios de cada actividad o función, así como de las medidas de protección aplicables. De esta manera, la vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras contendrán pruebas y exámenes específicos para conocer el impacto que sobre la salud puedan tener las condiciones de trabajo.

Por primera vez se alude expresamente a la salud mental y los riesgos psicosociales, que serán objeto de un reglamento específico.



Todos los riesgos, también los psicosociales y climáticos y sus interacciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación y en la planificación de medidas preventivas.

Será obligatorio adoptar medidas de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Además, la evaluación de riesgos, se prevé la obligación de realizarse mediante visitas presenciales a los centros de trabajo.

La diversidad de las personas trabajadoras como eje

El trabajo deberá adaptarse a las características personales particulares como en los casos tras la ausencia prolongada por motivos de salud. Se establecerán procedimientos de retorno al trabajo, con actualización de la formación preventiva en determinados supuestos. Los equipos de protección individual también deberán adaptarse.

La prevención tendrá **perspectiva de género**: cualquier puesto de trabajo podrá ser ocupado por hombres o mujeres lo que implica la obligación de tener en cuenta sus características físicas, medidas antropométricas, otras características biológicas que puedan afectar en la exposición a riesgos, así como las desigualdades derivadas del género.

El Reglamento de los Servicios de Prevención se modifica para mejorar la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.

También tendrá en cuenta la perspectiva de edad de las personas trabajadoras.

Acoso o violencia

Se definen como 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, incluyendo además los ejercidos por medio de cualquier tipo de tecnología de la información (ciberacoso) 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.

La empresa ha de garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso sexual o por razón de sexo.

La evaluación de riesgos, se prevé la obligación de realizarse mediante visitas presenciales a los centros de trabajo.

Salud, prevención y formación

La formación práctica sobre los riesgos del puesto de trabajo debe realizarse presencialmente, salvo causas justificadas y debidamente acreditadas.

Será obligatorio realizar una vigilancia de su salud física y mental, específica de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud será tanto individual, a través de exámenes de salud, como colectiva, con el fin de realizar análisis epidemiológicos para proponer y priorizar las medidas preventivas.

Será obligatorio que los exámenes de salud sean específicos a los riesgos del puesto y se realizarán al inicio de la relación laboral, periódicamente y tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud.

La persona trabajadora tendrá derecho a obtener una copia de su historia clínico-laboral o cualquier otro dato médico que conste en el servicio de prevención.

Se limita la posibilidad de que la persona empresaria asuma personalmente las actividades de prevención a empresas de hasta diez personas trabajadoras con un único centro de trabajo y siempre que, además, aquella tenga la capacidad necesaria en función de los riesgos a los que estas estén expuestas y de la peligrosidad de las actividades.



Se delimita un nuevo número, dedicación y formación de las personas trabajadoras designadas para los supuestos en los que se haya concertado alguna o algunas actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno. También se determinan para las personas trabajadoras designadas funciones claras de cooperación e interlocución entre su empresa y el servicio de prevención.

Se reduce el número de personas trabajadoras a partir del cual es obligatorio un servicio de prevención propio que deberá contar, al menos, con tres especialidades.

En el caso de recurrir a servicios de prevención ajenos se clarifica el contenido de los contratos con las empresas, precisando lo que es obligatorio incluir. Se detallarán los requisitos y recursos humanos y materiales con los que deberán contar

También se establece la obligación de designar **agentes territoriales de prevención de ámbito autonómico** que realizarán la prevención en las **empresas de menos de diez personas trabajadoras**. Estarán designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de cada sector.

Las personas delegadas de prevención deberán contar con formación adaptada a cada sector de actividad.

Obligaciones inmediatas

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social se procederá a:

Aprobará un **reglamento de desarrollo sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales** que abordará, entre otras cuestiones, la promoción de entornos de trabajo saludables y la prevención de la conducta suicida.

Se modificará 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.