



PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PRINCIPIO EN LA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Josefa Romeral Hernández 

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Rey Juan Carlos, España

josefa.romeral@urjc.es

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fue publicada el 10 de noviembre de 1995 fruto de un mandato constitucional encomendado a los poderes públicos, conformado como uno de los principios rectores de la política social y económica velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Después de 30 años de avances, y cambios en la vida social y política, es tiempo de que Gobierno y Agentes sociales se pongan de acuerdo para introducir una reforma que permita la adaptación de la actividad preventiva a los nuevos tiempos y necesidades de una sociedad plural e igualitaria en derechos laborales. Así, entre las medidas de actualización contempladas, aquí vamos a resaltar las líneas de acción relativas a la equidad de género para una adecuada prevención de riesgos de las trabajadoras.

El mercado laboral ha cambiado: los sectores con más empleabilidad donde se ha incrementado la presencia de la mujer trabajadora presentan menor riesgo de accidentes, pero introducen nuevas condiciones laborales que aumentan la exposición a factores de riesgo psicosocial asociados a mayores exigencias y a un menor control. Las nuevas formas de organización del trabajo, como la gestión algorítmica muy presente en las empresas o las plataformas digitales, generan nuevos riesgos, al igual que el trabajo a distancia y el teletrabajo con horarios difíciles de controlar; a lo que se suma las carencias de las herramientas preventivas para detectar los riesgos desagregados por género.

La distribución por género de tareas y responsabilidades pueden repercutir de forma distinta sobre hombres y mujeres trabajadoras; por ello una acción preventiva eficaz en materia de prevención de riesgos laborales debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según su exposición a los riesgos, diferencias biológicas y físicas, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral y en la vida general.

En este contexto, encontramos la 110ª decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (2022), que incluyó el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable dentro de los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo; lo que compromete a los Estados miembros a respetar y promover estos principios y derechos. En línea con este compromiso, y con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo (2021-2027), el 14 de marzo de 2023, fruto del diálogo social, se aprobó la

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST 2023-2027), constituyendo un nuevo marco de referencia para orientar las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales.

La Estrategia prevé la revisión y, en su caso, modificación de la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención para mejorar su aplicación y favorecer la integración de la prevención. En el caso del trabajo de la mujer, pone el foco en la protección de los colectivos más vulnerables, en el camino a la erradicación de la violencia en el trabajo y la discriminación, así como reforzar la protección frente a los riesgos psicosociales, y especialmente en la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención.

En respuesta a las previsiones de la Estrategia de Seguridad y Salud, el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, tras un proceso intenso de diálogo social, el 10 de febrero de 2026 han suscrito el pacto para actualizar la normativa preventiva. El acuerdo prevé impulsar la tramitación administrativa y parlamentaria conducente a la aprobación de la Ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de PRL de 8 de noviembre, el Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1995, de 17 de enero, y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Fruto de este acuerdo, entre otras cuestiones, se introducen las siguientes novedades en las actuaciones preventivas para la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras:

- Integrar la perspectiva de género de forma transversal e integral en la gestión de la prevención de riesgos laborales, y no solo con el lenguaje inclusivo (sustitución de “trabajador” por “persona trabajadora”) sino con la filosofía de que el hombre y la mujer son diferentes en la exposición a los riesgos. Son muchas las diferencias de género a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo, que hunden sus raíces en los estereotipos de género que aún perviven en la sociedad y en el mundo del trabajo, y que sin duda afectan a las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras repercutiendo de forma considerable en daños a la salud.
- La integración de la perspectiva de género como un principio de la acción preventiva contribuirá a la creación de una cultura preventiva donde quede integrada la necesidad de hacer prevención teniendo en cuenta la variable de género. El conocimiento de los riesgos teniendo en cuenta la perspectiva de género permitirá conocer en qué medida pueden afectar de forma diferente a mujeres y hombres, lo que facilitará la adopción de medidas preventivas más eficaces, acordes con las personas trabajadoras expuestas.
- Impulsar la identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales, para lo que se prevé la elaboración de un Reglamento específico de riesgos psicosociales que se anticipe a la trasposición de la Directiva Europea y convierta a España en modelo en el reconocimiento y prevención de los riesgos psicosociales laborales. Es verdad que desde 1997 estos riesgos forman parte de la obligación preventiva y debían evaluarse al igual que los riesgos de seguridad, higiene y ergonómicos. Sin embargo, muchas empresas han postergado este compromiso. Hoy, ante la incidencia de daños en la salud mental, es urgente la necesidad de identificar y evaluar los factores de riesgo laborales psicosociales para evitarlos y planificar medidas preventivas.
- 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 la infradeclaración o subregistro de enfermedades profesionales; dado que la falta de reconocimiento de enfermedades profesionales es un reto a conseguir.

- Visibilizar los riesgos laborales cuya incidencia se ha visto incrementada en los últimos años, además de los riesgos psicosociales, los ergonómicos y los derivados del cambio climático y de las nuevas formas de organización del trabajo, como el trabajo a distancia; así como los originados por insuficiencias en materia de desconexión digital, a fin de garantizar que todos disponen del mismo nivel de prevención, protección y tutela que el reconocido para el resto de los riesgos laborales.
- Incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión de los riesgos laborales, garantizando, en su caso, la adaptación del trabajo a la evolución de las aptitudes psicofísicas de las personas trabajadoras. La integración de estas variables con enfoque de género implica reconocer que no estamos ante un grupo homogéneo, dado que las mujeres siguen cargando con las responsabilidades de cuidado y sus trayectorias profesionales cambian según el ciclo de vida.
- Dependiendo de la edad y situación laboral las mujeres están expuestas a diferentes riesgos, y por tanto es necesario tenerlo en cuenta a la hora de hacer prevención y adoptar medidas de protección. No es igual mujeres jóvenes que se enfrentan a su primer empleo donde son más proclives a riesgos psicosociales derivados de acoso e inseguridad laboral, que, en edad media con mayores cargas familiares, o mujeres en edad avanzada con cambios fisiológicos acentuados (menopausia, pérdida de fuerza o densidad ósea). Por ello, realizar la prevención con datos desagregados por sexo y edad permitirá mejorar las condiciones de salud y seguridad de las trabajadoras: evaluación de riesgos, adaptar puestos a lo largo del ciclo vital, reorganizar el trabajo, prevenir riesgos psicosociales específicos, etc.
- Otra de las actualizaciones está relacionada con una formación en prevención de riesgos laborales más exigente, que también favorecerá las condiciones de seguridad y salud de las mujeres trabajadoras; dado que derivado de las cargas y dedicación familiar son el colectivo que menor formación realiza cuando esta se proyecta fuera del horario de trabajo. La modificación prevé que deberá realizarse con carácter general de forma presencial, y solo excepcionalmente, y si se motiva, cabe la formación online. La formación deberá repetirse cuando haya daños o deficiencias detectadas, y se prevé la posibilidad de bonificación para las Pymes (hasta 10 trabajadores).
- 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 de 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 en periodo de lactancia natural. Ahora bien, este aspecto queda limitado por las competencias que corresponden al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones al tratarse de prestaciones de la Seguridad Social.
- En cuanto a vigilancia de la salud, se planea la creación de un historial clínico-laboral digital único para cada persona. Este historial permitirá que toda la información relativa a la salud laboral (reconocimientos médicos, evaluaciones de riesgos, exposiciones a agentes peligrosos, etc.) quede registrada y sea accesible a lo largo de su vida profesional, incluso si cambia de empresa o sector. Por ejemplo, si un trabajador que ha estado expuesto a productos químicos en una fábrica y pasa a trabajar en una oficina, el nuevo servicio de

prevención podrá consultar su historial y adaptar las medidas de vigilancia de la salud. Con ello se garantiza una protección continua y evita duplicidades o pérdidas de información.

- En cuanto a la organización de la prevención, se prevén más medios preventivos, lo que favorecerá la integración de la prevención teniendo en cuenta las variables de género y edad. En el caso de los servicios de prevención, deben contar con tres disciplinas, con lo que se garantiza mejor atención a los riesgos y de forma integrada de estos. A su vez se reduce el número de personas trabajadoras para que la empresa tenga obligación de constituir un servicio de prevención propio. De 500 a 300, y de 250 a 150 para empresas del Anexo I o de especial peligrosidad.
- Se refuerza la figura de la persona trabajadora designada, siendo obligatoria, aunque con algunas excepciones, en todas las empresas. Estas personas deben estar formadas, disponer de facultades y competencias para supervisar la actividad preventiva en la empresa y la correcta interacción del servicio de prevención ajeno en su caso.
- Se compromete a la actualización del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales para una mejor prevención de riesgos en las empresas concurrentes, modelos empresariales donde predomina la empleabilidad de las mujeres. En este sentido también se aumenta la protección de las personas trabajadoras autónomas cuando desarrollen su actividad de forma concurrente con otras empresas o personas trabajadoras autónomas.
- En cuanto a derechos colectivos, se establece la figura del delegado o delegada territorial para llevar el control de la actividad preventiva y visitar las empresas que no tengan representación unitaria del personal. Esta medida se debe desarrollar en el diálogo social territorial y será financiable por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. En el caso de los delegados de prevención se les reconoce un crédito horario adicional de un 20% al que tienen como representación unitaria.
- Por último, es de reseñar la separación terminológica en referencia a las disciplinas preventivas de ergonomía y psicología aplicada en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley, y la necesidad de adecuar las normas preventivas a dicha modificación. La separación permitirá ocupar cada una de las disciplinas con especialistas específicos lo que revertirá en un mejor tratamiento de los riesgos asociados a cada una de ellas. En el caso de la mujer trabajadora favorecerá la identificación de riesgos específicos, tanto desde la ergonomía: diseño de puestos adaptados a las diferentes características antropométricas, o trastornos musculoesqueléticos, entre otros...; como desde la Psicosociología incidiendo específicamente en los riesgos psicosociales y visibilidad de riesgos tradicionalmente ignorando: estrés, acoso y violencia laboral.
- En definitiva, se presume una nueva ley más inclusiva, que no solo se centrará en la seguridad física, sino que tendrá en cuenta el bienestar integral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres; garantizando no solo la prevención de accidentes y enfermedades, sino garantizando un equilibrio emocional y mental, algo esencial en un entorno de trabajo cada vez más complejo. La salud integral de las personas trabajadoras es clave para un entorno de trabajo saludable y productivo.