ISSN-e: 2792-8322

Anteproyecto de reforma de la Ley de prevención de riesgos laborales: ¿temor a la revolución digital o a la auténtica prevención? Análisis crítico de un cambio estructural nuevamente aplazado

Julio Miño Terrancle

Técnico superior en prevención de riesgos laborales.
Profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pablo de Olavide (Sevilla, España)
jminter@upo.es | https://orcid.org/0000-0003-4229-7626

Extracto

El estudio analiza el anteproyecto de reforma de la Ley de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de los servicios de prevención y el Estatuto de los Trabajadores, evaluando el diagnóstico de la memoria de impacto y las modificaciones proyectadas por dicho instrumento. A partir del análisis pormenorizado de las modificaciones, se proponen reformulaciones dirigidas a reforzar la claridad conceptual, así como la evaluación y planificación de riesgos psicosociales, digitales, climáticos y personales, la vigilancia de la salud, la organización preventiva y el régimen de responsabilidades. Las conclusiones apuntan a que la reforma visibiliza nuevos ámbitos de protección, pero mantiene déficits de operatividad, seguridad jurídica y sistemicidad. El artículo se cierra abordando cuestiones pendientes del modelo integrado, relacionadas especialmente con la gobernanza y salvaguarda pública, así como con el apoyo a la pyme, la formación y la cultura preventiva.

Palabras clave: prevención de riesgos laborales; riesgos psicosociales; digitalización; cambio climático; seguridad jurídica; pyme; servicios de prevención; gobernanza preventiva.

Recibido: 14-08-2026 / Aceptado: 16-09-2026 / Publicado: 06-11-2026

Cómo citar: Miño Terrancle, J. (2026). Anteproyecto de reforma de la Ley de prevención de riesgos laborales: ¿temor a la revolución digital o a la auténtica prevención? Análisis crítico de un cambio estructural nuevamente aplazado. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 51-77. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25519

Studies |
ISSN-e: 2792-8322

Draft reform of the Occupational Risk Prevention Act: fear of the digital revolution or of genuine prevention? Critical analysis of a structural change once again postponed

Julio Miño Terrancle
Senior Occupational Health and Safety Technician.
Associate lecturer in Labour and Social Security Law.
Pablo de Olavide University (Seville, Spain)
jminter@upo.es | https://orcid.org/0000-0003-4229-7626

Abstract

This article critically analyses the draft reform of the Occupational Risk Prevention Act, the Prevention Services Regulation and the Workers' Statute by contrasting the regulatory impact assessment with the proposed legal response. Based on a detailed analysis of the projected amendments, it puts forward reformulation proposals aimed at strengthening conceptual clarity, as well as the assessment and planning of psychosocial, digital, climate-related and personal risks, health surveillance, preventive organisation and the regime of responsibilities. The conclusions suggest that the reform makes new areas of protection more visible, but maintains deficits in operability, legal certainty and systemic coherence. The article closes by addressing pending issues of the integrated model, especially those related to governance and public safeguarding, as well as support for SMEs, training and preventive culture.

Keywords: occupational risk prevention; psychosocial risks; digitalisation; climate change; legal certainty; SMEs; prevention services; preventive governance.

Received: 14-08-2026 / Accepted: 16-09-2026 / Published: 06-11-2026

Citation: Miño Terrancle, J. (2026). Draft reform of the Occupational Risk Prevention Act: fear of the digital revolution or of genuine prevention? Critical analysis of a structural change once again postponed. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 51-77. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25519

Sumario

1. Antecedentes de la futura reforma legal
2. Metodología, objetivos y claves de la investigación
3. Análisis del diseño general de la reforma
4. Críticas y propuestas específicas respecto al texto del anteproyecto
   - 4.1. Ámbito subjetivo de aplicación (art. 3 LPRL)
   - 4.2. Definición y aplicación del deber general (arts. 4 y 14-16 LPRL)
   - 4.3. Impacto de la información, la formación y la participación (arts. 18 y 19 LPRL)
   - 4.4. Alcance de la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL)
   - 4.5. Control real de situaciones críticas (arts. 20, 21, 24 y 32 bis LPRL)
5. Gobernanza, cultura preventiva y modelo integrado

Referencias bibliográficas

Nota: Parte de las observaciones desarrolladas en este trabajo fueron formuladas previamente durante el trámite de audiencia e información pública del anteproyecto. *Vid.* Miño-Terrancle (2026).

1. Antecedentes de la futura reforma legal

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), ha constituido durante tres décadas la piedra angular de la seguridad y salud laboral en España (Sala Franco y Arnau Navarro, 1996; López Gandía, 2025; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSST–, 2025), reflejando los avances producidos en los planos internacional y europeo mediante la incorporación de las prescripciones del Convenio núm. 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (OIT, 1981, en adelante, C155) y la transposición de la Directiva 89/391/CEE (en adelante, DM), en consonancia con el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo reconocido por el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En todo caso, dicha ley ha supuesto una transformación jurídica muy sustancial en España, ya que: a) articula en una ley general el núcleo de la regulación preventiva y ordena la normativa anterior; b) configura un ámbito de aplicación subjetiva y objetiva cuasiuniversal mediante un sistema de gestión preventiva de carácter integral y global, y c) establece una concepción primaria de la prevención y un deber general mediante principios, obligaciones, modalidades y recursos específicos de organización (exposición de motivos de la LPRL, apdos. 3-5).

No obstante, el balance actual del resultado obtenido en esta primera etapa legal debe reconocer la persistencia de elevadas cifras de siniestralidad en nuestro país (Eurostat, 2025; INSST, 2025). Persisten asimismo riesgos psicosociales, digitales y organizativos asociados a los continuos cambios tecnológicos y a las formas de organización del trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo –AESST–, s. f.; INSST, 2023a). Paradójicamente, durante dicho periodo la LPRL ha recibido críticas polarizadas entre quienes la tachaban de extensa, compleja y burocrática y quienes, en sentido contrario, reclamaban para esta una mayor profundidad, especificidad y exigibilidad. A la postre, la inaplicación de los derechos y deberes preventivos encierra una disociación entre los objetivos de la norma y la interiorización social y empresarial de sus exigencias, evidenciando el arraigo de un modelo normativo de eficacia predominantemente nominal o formal (Palomeque López y Álvarez de la Rosa, 2017), que se puede comprobar también al comparar la integración preventiva pretendida por el legislador con la voluntad política y los medios materiales puestos a disposición de dicho logro (Durán López, 2001).

Frente a dicha disociación, las modificaciones posteriores no han alcanzado plenamente sus objetivos, en particular la introducida por la Ley 54/2003, cuyo propósito fue reforzar la integración del sistema preventivo en la gestión general de la empresa. Al centrarse la respuesta normativa en aumentar la exigibilidad y concreción de los mandatos legales, no se dedicaron recursos suficientes a la asistencia técnica ni a propiciar un conocimiento activo en aquella (Durán López y Benavides, 2004).

Por ello, se trata de analizar, a la vista del texto actual del anteproyecto de ley de modificación (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026a; en adelante, APL), si se han evitado los errores precedentes y superado el temor a efectuar cambios realmente profundos, a fin de encaminar la reforma hacia una auténtica reversión del incumplimiento legal o del mero cumplimiento por miedo a la sanción.

2. Metodología, objetivos y claves de la investigación

Se realiza una exégesis jurídica dirigida a interpretar el sentido, alcance y finalidad de las modificaciones normativas proyectadas en el APL, contrastándolas con las necesidades preventivas reales del ámbito laboral español. Para ello, se atiende sistemáticamente a su tenor literal, contextual, social, teleológico e histórico (art. 3.1 Código Civil), con el fin de valorar la calidad y seguridad jurídica, así como la aplicabilidad y proporcionalidad de las modificaciones en relación con la mejora continua de la protección y el bienestar de las personas trabajadoras.

El análisis interpretativo se articula mediante la triangulación de fuentes jurídicas, estratégicas, técnico-preventivas, doctrinales y experienciales (autor), incluidas aquellas no tenidas en cuenta en esta fase de la reforma, pero necesarias para ponderar la eficacia del texto sujeto a examen. La selección bibliográfica y jurisprudencial prioriza las aportaciones doctrinales y los pronunciamientos especialmente relevantes para las problemáticas examinadas. Como base normativa se toma la LPRL vigente, en el marco de la DM y del C155 de la OIT, que proporcionan el enfoque integral e integrado incorporado por la normativa preventiva española. El análisis se completa con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (INSST, 2023b; en adelante, EESST 2023-2027), el Marco Estratégico de la Unión Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 (Comisión Europea, 2021; en adelante, Marco Estratégico UE), el Reglamento de los servicios de prevención (RSP), la restante normativa reglamentaria, el Estatuto de los Trabajadores (ET), la jurisprudencia relevante y la doctrina científica. Por su función de diagnóstico gubernamental, la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026b; en adelante, MAIN) recibe un tratamiento separado antes de abordar el propio APL (*vid. infra*, epígrafe 3).

Este análisis multinivel permite valorar la operatividad preventiva, la coherencia sistémica y la aplicabilidad real de la futurible reforma legal, tal como se configura en la versión sometida a audiencia pública, a la que quedan estrictamente circunscritas sus conclusiones[1].

3. Análisis del diseño general de la reforma

La memoria de impacto del APL declara que la reforma pretende actualizar la LPRL y el RSP, corregir problemas de aplicación de la normativa vigente, integrar la prevención psicosocial en la empresa y anticiparse a los riesgos emergentes derivados de los cambios económicos, demográficos, laborales y sociales, vinculándola además a las transiciones ecológica, digital y demográfica conforme al Marco Estratégico UE (MAIN, apdo. I). Sin embargo, este diagnóstico relativiza el alcance de tales transiciones y no pondera suficientemente la aplicabilidad material de la norma conforme a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, eficiencia y transparencia (art. 129 Ley 39/2015; art. 2 RD 931/2017).

Aunque la MAIN identifica a nivel general los riesgos emergentes y psicosociales y el APL introduce algunas mejoras plausibles –atinentes a la representación colectiva, menores o recursos propios, entre otras–, mantiene respecto de estos un tratamiento parcial y declarativo que intensifica la complejidad y los problemas de operatividad de la LPRL, olvidando por completo la problemática especial de los riesgos nuevos (*infra*). Esta indeterminación dificulta particularmente la exigibilidad de las obligaciones digitales y psicosociales al mencionar expresamente tanto los factores cognitivos, emocionales o conductuales, como la violencia digital, desconexión digital y sistemas algorítmicos, sin desarrollar criterios evaluativos y preventivos aplicables a las plataformas virtuales, el trabajo a distancia o los entornos digitales y tecnificados, en general.

La remisión a un futuro reglamento sobre riesgos psicosociales (disp. final cuarta APL) no compensa esa falta de operatividad, ni compensa la introducción de una mayor complejidad terminológica y densidad regulatoria, aumentando por ello los problemas ya presentes en la configuración originaria de la LPRL. Tampoco corrige la insuficiente conexión entre la LPRL, el RSP, el ET, las demás normas laborales y otros ámbitos normativos relevantes para la prevención, pese a que dicha memoria anuncia una reforma transversal. Dicha falta resulta especialmente problemática en la modificación de los artículos 16 de la LPRL y 5 del RSP, que introduce sin condicionamientos la presencialidad de la evaluación de riesgos. Su rigidez repercute particularmente en entornos laborales digitales o domésticos, donde la evaluación y el control administrativo quedan sometidos a la aquiescencia del titular del domicilio.

[1] El análisis se refiere al borrador del APL de 16 de marzo de 2026 sometido a audiencia e información pública (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026a).

El déficit se agrava por la insuficiente consideración de las variables estructurales de la pyme. La MAIN reconoce sus dificultades preventivas, pero continúa apoyándose en instrumentos clásicos –simplificación documental, exención de auditoría, Prevención10.es, asunción personal o bonificación formativa– sin justificar su suficiencia ante obligaciones técnicas más complejas ni articular el apoyo público exigido por el objetivo 3 de la EESST 2023-2027. Además, tanto la MAIN como la parte expositiva del APL afirman que la asunción personal de la actividad preventiva queda restringida a empresas de hasta diez personas trabajadoras con un único centro de trabajo. Sin embargo, la exigencia de que este sea único no se traslada al articulado (arts. 30.5 LPRL y 11 RSP). Esta discordancia dificulta delimitar el alcance de la reforma y valorar su impacto sobre la pyme (MAIN, p. 22; APL, pp. 6, 33 y 53), en un marco en el que la configuración de la designación de personas trabajadoras como regla general no limita materialmente la externalización ni asegura en todos los casos una capacidad preventiva interna diferenciada (*infra*, epígrafe 5). Se requiere, por tanto, una respuesta específica para las empresas de menor dimensión que clarifique el régimen de asunción personal y la articulación entre recursos internos y ajenos, elimine barreras administrativas, asegure asistencia técnica, difunda la cultura preventiva y fortalezca sus capacidades operativas.

A ello se añade la insuficiente atención a los colectivos de alta exposición o vulnerabilidad sistémica. La diversidad se enuncia genéricamente, sin precisar la forma de integrar las consecuencias derivadas de la edad, la discapacidad y la temporalidad, en la planificación y adaptación del puesto (arts. 25 y 28 LPRL). No se acomete el tratamiento preventivo de otras formas de empleo precario o discontinuo, del trabajo autónomo económicamente dependiente o el de la población migrante, como principal exponente de la transición demográfica.

La MAIN tampoco refleja el enfoque interdepartamental requerido por una materia plurisectorial. Aunque constata la recabación de informes de distintos departamentos ministeriales, no profundiza en la inserción y coordinación de la actuación y legislación de los ámbitos educativo, sanitario e industrial u otros eventualmente implicados. Sin esta base, los riesgos emergentes permanecen en un plano declarativo, carente de instrumentos efectivos de gestión e integración.

Por último, la memoria reconoce posibles costes e impactos económicos y anticipa ahorros derivados de la reducción de bajas, pero no estima su cuantificación previa ni define indicadores de eficacia (MAIN, pp. 31-35). La falta de parámetros sobre siniestralidad, retorno de la inversión y aplicabilidad en la pyme debilita el seguimiento y la justificación de la reforma (art. 130 Ley 39/2015). Esta carencia se manifiesta paradigmáticamente en la anulación de la disposición final primera del Real Decreto (RD) 893/2024 (Sentencia del Tribunal Supremo –STS– 1198/2025, de 29 de septiembre, Sala de lo Contencioso-Administrativo, rec. 690/2024), por la insuficiencia de su memoria de análisis para determinar el impacto económico de las visitas presenciales en el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).

Para evaluar el alcance real de la reforma, es preciso contrastar el diagnóstico de la MAIN y la respuesta del texto articulado con el marco legal vigente desde una doble perspectiva.

La sistemicidad preventiva atiende a la capacidad del modelo para integrar los nuevos mandatos en la gestión empresarial mediante una acción pública coordinada (*vid. infra*, epígrafe 5), mientras que la sistematicidad normativa valora la coherencia con la que el texto articula la legislación preventiva, la negociación colectiva y los instrumentos obligatorios de gestión e integración: evaluación, planificación, formación, información, consulta y participación.

Desde esta última dimensión, la reforma amplía el marco conceptual y obligacional mediante cláusulas abiertas y remisiones reglamentarias, pero no vincula suficientemente las nuevas obligaciones con dichos instrumentos. Esta carencia afecta especialmente a la integración de los riesgos psicosociales, digitales y climáticos de carácter emergente, ya se manifiesten como riesgos clásicos crecientes –patologías musculoesqueléticas, ansiedad o estrés térmico– o mediante mutaciones evolutivas –tecnoestrés, intensificación del ritmo por control algorítmico o elevación sostenida de la temperatura ambiental–. Más intensa resulta la desprotección de los riesgos nuevos, caracterizados por la ausencia de precedentes técnicos e indicadores etiopatogénicos suficientes, al soslayarse los efectos de la disrupción tecnológica en relación con la exposición a nanomateriales, a nuevos agentes biológicos o a sistemas robóticos (AESST, s. f.; López Gandía, 2025). Este vacío técnico y médico impone a la empresa y a los especialistas una responsabilidad de contornos imprecisos, al privarlos de protocolos operativos de actuación –o de la cobertura que supondría la traslación del principio de precaución (art. 191.2 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; Comunicación COM (2000) 1 final)–.

En consecuencia, las transiciones anunciadas en la MAIN reciben un tratamiento tangencial: la ecológica se concentra en los fenómenos extremos; la digital no aborda suficientemente la erosión de la autonomía, y la demográfica carece de un tratamiento transversal de la vulnerabilidad laboral (EESST 2023-2027, objetivos 2, 3, 4 y 5).

4. Críticas y propuestas específicas respecto al texto del anteproyecto

A partir de las carencias identificadas, se analizan las principales reformas previstas por el APL en la LPRL, agrupadas sistemáticamente por materias, para comprobar la persistencia de déficits de operatividad, sistematicidad y seguridad jurídica que exigen una reformulación técnica de los preceptos afectados.

4.1. Ámbito subjetivo de aplicación (art. 3 LPRL)

El intento del APL de reforzar la protección de los bomberos forestales y su personal de apoyo, incluyéndolos entre las actividades de especial peligrosidad del anexo I del RSP, incurre en una asimetría frente al resto de cuerpos de bomberos y colectivos destinados

al mantenimiento del orden y la seguridad pública –policía, fuerzas armadas o protección civil–. La asimetría derivada de esta ampliación exclusiva se agrava porque el APL suprime simultáneamente, en el artículo 3.2 de la LPRL, la referencia que circunscribe la exclusión de los servicios operativos de protección civil y peritaje forense a los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. Esta ampliación del ámbito de la exclusión resulta difícilmente conciliable con la interpretación restrictiva establecida por la jurisprudencia comunitaria, que limita su aplicación a «acontecimientos excepcionales» o a circunstancias de excepcional gravedad y magnitud (Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98, *Simap*, y de 12 de enero de 2006, asunto C-132/04, *Comisión c. España*).

Asimismo, el APL no corrige las dificultades que, en el servicio del hogar familiar, plantea la articulación de la privacidad domiciliaria con las potestades de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). La inviolabilidad del domicilio condiciona el acceso inspector al consentimiento expreso de su titular o, en su defecto, a la correspondiente autorización judicial (art. 18.2 Constitución española –CE–; art. 13.1 Ley 23/2015), lo que limita la comprobación directa de las condiciones de trabajo. A ello se añade un modelo que hace descansar el cumplimiento de buena parte de las obligaciones preventivas en una herramienta digital de configuración estandarizada, cuya adaptación a la diversidad de riesgos concurrentes en cada domicilio puede resultar limitada (art. 3 y disp. adic. primer RD 893/2024; García González, 2025, pp. 33-34). Además, permite, como alternativa al concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA), que la persona empleadora asuma personalmente la actividad preventiva sin suficiente asistencia técnica con la mera capacidad de utilizar correctamente dicha herramienta, pese a la apreciable complejidad técnica de las actuaciones que comprende (art. 7.1-2 RD 893/2024; García González, 2025, pp. 14-15).

Esta desprotección se extiende a realidades análogas como el SAD, el teletrabajo y, singularmente, el trabajo autónomo. Este último, pese a asumir riesgos emergentes vinculados a la externalización –subcontratación, plataformas y trabajo en red–, permanece prácticamente al margen de una integración real en la gestión preventiva (art. 3.1 LPRL). Ello menoscaba tanto su derecho a una protección adecuada (art. 4.3 e) de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo –LETA–) como el de las personas trabajadoras por cuenta ajena con las que concurre, debilitando la eficacia de las reglas de coordinación, riesgo grave e inminente y salvaguarda pública (art. 24.5 LPRL; art. 8 y disp. adic. duodécima LETA), dadas las limitaciones operativas examinadas *infra* (epígrafes 4.2, 4.5 y 5).

4.2. Definición y aplicación del deber general (arts. 4 y 14-16 LPRL)

Conceptos de daños derivados, puesto y condiciones de trabajo: la precisión terminológica introducida por el APL en el artículo 4. 3.º de la LPRL, al señalar que los daños pueden afectar a los ámbitos físico, fisiológico, cognitivo, emocional, conductual o social, visibiliza

dimensiones ya comprendidas en el deber general de protección (arts. 14-16 LPRL). La eficacia de la reforma depende de que la prevención de los riesgos que pueden producir tales daños se incorpore efectivamente a la evaluación y planificación y se proyecte sobre la formación, la vigilancia de la salud, la consulta y la participación. Aunque la abstracción de las definiciones legales puede justificarse para preservar la flexibilidad organizativa y remitir su concreción a la normativa de desarrollo, los criterios técnicos de evaluación y, en su caso, la negociación colectiva, la definición sobre el puesto de trabajo que se proyecta incluir en el artículo 4.7.º de la LPRL –limitada al conjunto de funciones y tareas, incluidas las condiciones en que se realizan– no refleja suficientemente el carácter relacional y dinámico del puesto de trabajo como unidad básica de análisis preventivo. La redacción propuesta para el apartado 1.º del artículo 4 del RSP desarrolla parcialmente esta dimensión al ordenar que la evaluación se extienda a cada puesto y atienda tanto a las condiciones de trabajo como a las características de la persona que lo ocupa o vaya a ocuparlo[2]. Una articulación más precisa y cohesionada de estos elementos permitiría valorar con mayor rigor la suficiencia y adecuación de la evaluación respecto de todos aquellos ámbitos.

Desde esta perspectiva, el puesto de trabajo debe entenderse de forma amplia y dinámica, atendiendo a la interacción continua entre las funciones y tareas, las condiciones físicas, ambientales y organizativas, el lugar en el que se desarrolla la prestación y la persona que lo ocupa (Cortés Díaz, 2018, p. 29; Laurig y Vedder, 1998, p. 29.2). La vinculación reglamentaria de los lugares de trabajo con las áreas del centro de trabajo, edificadas o no (art. 2 RD 486/1997), muestra sus límites cuando la prestación se desarrolla fuera del centro empresarial, en espacios privativos, al aire libre o en localizaciones variables; además, el propio reglamento excluye de su ámbito las obras temporales o móviles y determinados espacios agrarios (art. 1.2 RD 486/1997). El deber de protección alcanza, sin embargo, a todos los aspectos relacionados con el trabajo también en estos supuestos, incluido el trabajo a distancia (arts. 14.1 y 16 LPRL; arts. 15 y 16 de la Ley 10/2021). Más allá de la descripción abstracta de funciones, resulta necesario identificar cómo aquella interacción cambiante afecta a la seguridad y salud de la persona que ocupa el puesto y al desarrollo del trabajo, conforme a la especificidad exigida por los artículos 15.1 d), 15.2, 16 y 25 de la LPRL.

El APL ordena considerar en la evaluación y planificación todos los riesgos y sus interacciones, incluidos los psicosociales y los asociados al cambio climático (art. 16.2 LPRL). Esta previsión se refuerza mediante la ampliación del artículo 4. 8.º de la LPRL, que incorpora las características relacionadas con el diseño, gestión, organización y ordenación del trabajo y con las relaciones sociales e interpersonales, así como mediante la integración de las características personales y los factores organizativos en la gestión y evaluación preventivas (art. 14.2 LPRL; arts. 1.1 bis y 4 RSP). No obstante, el conjunto y la dispersión de estas modificaciones no proporciona criterios operativos suficientes para articular una

[2] La letra a) remite por error al apartado 7.º del artículo 4 de la LPRL, relativo al puesto de trabajo, en lugar de al apartado 8.º, que define las condiciones de trabajo.

evaluación realmente ergonómica de la interacción entre las características personales y las condiciones físicas, ambientales –incluidas las meteorológicas–, organizativas y psicosociales. En particular, la integración operativa de los riesgos psicosociales en el resto del articulado sigue siendo insuficiente (*infra*).

Factores personales u organizativos y riesgo psicosocial: en el plano personal, la reforma del artículo 25 de la LPRL integra mejor el enfoque de género que la edad –envejecimiento y riesgo juvenil–, pero carece de transversalidad práctica. Menor atención reciben la discapacidad, la temporalidad y la especial sensibilidad vinculada al concepto abierto «por sus propias características personales» (arts. 25 y 28 LPRL). Sin un desarrollo específico en el APL, la empresa difícilmente determinará cómo evaluar el puesto y aplicar medidas de adaptación (art. 15.1 d) LPRL; art. 6 DM; C155 OIT). Tampoco se articula la relación entre especial sensibilidad y riesgo grave e inminente ante exposiciones ambientales, meteorología extrema o crisis psicosociales, cuya incidencia varía según la edad, el sexo, la salud, la discapacidad o el embarazo (arts. 21 y 25-27 LPRL).

Por otra parte, la dispersa enunciación de factores organizativos, riesgos psicosociales, violencia y acoso no explica cómo prevenirlos desde su origen organizativo ni traduce suficientemente la necesidad de cambios en el diseño, la gestión, los procesos y los procedimientos (art. 16 LPRL; *vid. supra*, epígrafe 3). La ampliación de estas categorías puede generar así más confusión que mejora operativa y mantiene en segundo plano daños centrales como el estrés, la ansiedad, la depresión o los trastornos musculoesqueléticos (INSST, 2023a), cuya etiología multifactorial y posible concurrencia de factores laborales y extralaborales exigen conectar la evaluación empresarial con la vigilancia colectiva, el análisis epidemiológico y la investigación (*vid. infra*, epígrafes 4.4 y 5).

Dicha modificación solo refuerza la lógica de evaluación continua ya existente (art. 14.2 LPRL; arts. 4, 6 y 9 RSP), al vincular la actualización o revisión a modificaciones organizativas o daños a la salud. Sin embargo, el artículo 6 del RSP proyectado por el APL desdibuja parcialmente la distinción entre actualización y revisión al incluir entre los supuestos de esta última los cambios en las condiciones de trabajo que originen nuevos riesgos, ya comprendidos en la obligación de volver a evaluar los puestos afectados del artículo 4.2 del RSP, como requisito de actualización.

Por otra parte, la mención expresa del cambio climático, la digitalización y las nuevas formas de organización amplía aparentemente la enumeración, pero no aporta criterios operativos para identificar, evaluar y prevenir tales riesgos, perdiéndose la oportunidad de fijar el marco básico de la futura regulación reglamentaria sobre riesgos psicosociales (disp. final cuarta APL).

Respecto a la violencia y el acoso, el Convenio 190 de la OIT exige un enfoque integrado (OIT, 2019); por ello, su mayor explicitación en la LPRL resulta insuficiente si no se conecta con la negociación colectiva, el plan de prevención y la asignación de responsabilidades y

recursos. De otro modo, la recepción interna del mandato internacional puede permanecer en un plano predominantemente declarativo, sin una aplicación preventiva e inspectora efectiva ni el necesario refuerzo institucional (*vid. infra*, epígrafe 5).

Digitalización, algoritmos, inteligencia artificial (IA) y desconexión digital: aunque el APL prevé que la violencia y el acoso pueden ejercerse por medios tecnológicos, incluidos los algoritmos o sistemas de IA, dicha previsión no se integra eficazmente en la acción preventiva ni se coordina con el marco normativo laboral y digital ya existente: el derecho de información algorítmica (art. 64.4 d) ET), los derechos digitales (arts. 13, 14 y 22 Reglamento general de protección de datos –RGPD–; arts. 87-91 Ley Orgánica 3/2018) y las facultades de consulta y participación (arts. 18 y 33-40 LPRL). La incorporación de la desconexión digital al deber general de protección tampoco aporta criterios para hacer operativa la prevención de los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad, la disponibilidad permanente, la intensificación del trabajo o la vigilancia digital. El reto de la prevención ante la gestión algorítmica y la IA no consiste en tecnificar la LPRL, sino en evaluar su incidencia sobre factores psicosociales centrales como la carga y el tiempo de trabajo, la autonomía, la participación, la supervisión o el desempeño del rol, especialmente cuando se utilizan para controlar el rendimiento y vigilar a la persona trabajadora. Estos sistemas deben someterse a controles verificables que permitan identificar los riesgos, explicar las decisiones automatizadas, asegurar su auditabilidad preventiva y facilitar la participación representativa y la actuación inspectora (Rodríguez Escanciano, 2026, pp. 15-18; *vid. infra*, epígrafes 4.3 y 5).

Esta exigencia se encuentra vinculada con la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas digitales, que prohíbe ciertos tratamientos automatizados y obliga a prevenir sus riesgos psicosociales y ergonómicos; y con el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial, que somete los sistemas de alto riesgo utilizados en el empleo y la gestión de trabajadores a obligaciones de gestión de riesgos, documentación, transparencia y supervisión humana, relevantes para su control preventivo. A ello se añaden las garantías de los artículos 9 y 22 del RGPD frente al tratamiento de datos de salud y las decisiones exclusivamente automatizadas, especialmente cuando estos sistemas se destinan a vigilar o evaluar el rendimiento y la conducta.

4.3. Impacto de la información, la formación y la participación (arts. 18 y 19 LPRL)

Función integradora de los derechos informativos y participativos: la formación y la información, así como la consulta y la participación constituyen presupuestos esenciales para integrar la prevención en la gestión ordinaria de la empresa (arts. 14.1 y 16.1 LPRL). Sin embargo, el APL mantiene una concepción predominantemente formal de estos instrumentos, sin articular adecuadamente su dimensión ergonómica y psicosocial. En el ámbito

colectivo de la información y la participación, resultan positivos el incremento del crédito horario de los delegados de prevención y la incorporación de los agentes territoriales de prevención frente a la infrarrepresentación de la microempresa (arts. 35.2, 35.4, 37.1 y 39 bis LPRL proyectados; art. 62.1 ET). No obstante, pese a la regulación de sus competencias y facultades, el APL no delimita suficientemente la articulación de tales agentes territoriales con la representación preventiva interna ni con los órganos paritarios y los agentes o delegados sectoriales creados por la negociación colectiva (arts. 35.4, 36, 38 y 39 bis LPRL proyectados)[3].

Presencialidad y actualización de la formación: la nueva redacción propuesta para el artículo 19.1 de la LPRL, al imponer la presencialidad de la formación práctica salvo causa excepcional, no corrige su teorización ni su desconexión respecto de las funciones reales del puesto. La suficiencia formativa no depende de la modalidad de impartición, sino de su capacidad para generar evidencias objetivas de transferencia al entorno laboral. En la era de la automatización y la digitalización, recursos como los escenarios interactivos o ramificados, los entornos 3D, las simulaciones virtuales y la realidad aumentada pueden facilitar y acreditar el aprendizaje aplicado. Así lo respaldan los estudios sobre métodos activos, simulación virtual y diseños combinados (Burke *et al*., 2006; Scorgie *et al.,* 2024; Means *et al.,* 2013), en consonancia con las exigencias de idoneidad y adaptación de la formación a la evolución de los riesgos (art. 12 DM). Esta distinción encuentra apoyo comparativo en la normativa estatal de formación profesional, que vincula la presencialidad a los resultados que deban adquirirse o comprobarse materialmente, no a la calificación genérica de la formación como práctica (Orden TMS/283/2019; Orden TMS/368/2019; RD 659/2023).

La negociación colectiva sectorial puede acotar la teleformación en actividades de alta siniestralidad, como sucede en la construcción y el metal; pero imponer legalmente la presencialidad general de la formación práctica endurece innecesariamente el ordenamiento y restringe tanto ese margen colectivo como la autoorganización empresarial. La mera asistencia al aula no acredita la suficiencia y adecuación de la formación, su especificidad respecto del puesto o función ni su adaptación a la evolución de los riesgos (art. 19.1 LPRL). La experiencia de la construcción evidencia este límite: pese al carácter esencialmente presencial de la formación sectorial, la STS de 27 de octubre de 2010 (rec. 53/2009), calificó la Tarjeta Profesional de la Construcción como una modalidad específica y no exclusiva de acreditación y mantuvo la carga empresarial de probar el cumplimiento de dicho precepto.

[3] El artículo 31.2.c del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal establece que las actuaciones de los delegados sectoriales no prevalecerán sobre las de los delegados de prevención de las empresas; donde estos no existan, aquellos asumirán sus funciones y, donde existan, colaborarán con ellos (Resolución de 30 de mayo de 2023, BOE de 9 de junio).

Asimismo, se perpetúa el sesgo externalizador y burocrático de una formación preventiva cuya impartición suele encomendarse a los servicios de prevención ajenos o concentrarse, dentro de la empresa, en los técnicos de prevención, aunque la Dirección General de Trabajo (2020) admite que también puede ser impartida por otros trabajadores de la empresa con capacitación suficiente (arts. 19.2 y 31.3 d) LPRL; arts. 36.1 d) y 37.1 c) RSP). Esta configuración contrasta con el mandato de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión, en el conjunto de actividades y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, así como de incorporar específicamente la información y la formación de los trabajadores a la planificación de la actividad preventiva (art. 16.1 LPRL; arts. 1.1, 2.1 y 9.2 RSP). Esta doble exigencia requiere conectar el aprendizaje preventivo con la capacitación profesional en el puesto e implicar a mandos y supervisores, así como a las distintas áreas funcionales de la empresa, desde una perspectiva interdisciplinar y colaborativa (Eraut, 2004; Tynjälä, 2008; Miño-Terrancle *et al.,* 2023). Su impacto y actualización deben vincularse a la mejora continua de la gestión del riesgo, con especial atención a los factores humanos y organizativos, el retorno tras ausencias prolongadas y el reciclaje adaptativo. Instrucciones, información, participación y formación han de articularse, por tanto, en una secuencia iterativa de retroalimentación.

4.4. Alcance de la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL)

Consentimiento, articulación médico-técnica y protección de datos: la reforma del artículo 22 de la LPRL exige que, cuando el reconocimiento se imponga para comprobar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, dicho peligro sea «cierto, objetivable y debidamente justificado». Sin embargo, esta precisión no basta para delimitar la aplicación de las distintas excepciones a la voluntariedad, especialmente en supuestos relacionados con la salud mental, la especial sensibilidad o el retorno al trabajo, pues no concreta en qué casos la entidad de los riesgos, el estado de salud o las características personales justifican la imposición del reconocimiento. Esta indeterminación resulta particularmente problemática para la detección precoz, cuya eficacia preventiva exige anticiparse al daño sin desbordar los criterios de indispensabilidad, proporcionalidad y mínima injerencia ni las garantías de intimidad y confidencialidad de los datos de salud (arts. 18.1 y 40.2 CE; SSTS de 10 de junio de 2015, rec. 178/2014, y de 7 de marzo de 2018, rec. 42/2017).

Por otra parte, la incorporación expresa de la salud mental a la vigilancia de la salud no se acompaña de una previsión paralela sobre la vigilancia específica de los efectos de los riesgos psicosociales ni sobre su articulación interdisciplinar y médico-técnica. Esta carencia dificulta una gestión ergonómica integral de los factores humanos y organizativos y, con ella, la adaptación del trabajo a la persona (art. 15.1 d) LPRL), que debe integrar dos dimensiones diferenciadas, pero interrelacionadas: la capacidad profesional y

preventiva necesaria para encomendar tareas –conocimientos, cualificación y experiencia– (art. 15.2 LPRL) y la adecuación psicofísica al puesto (arts. 22.1, 22.4 y 25.1 LPRL). Aunque la valoración profesional o psicotécnica, por un lado, y la médico-preventiva, por otro, correspondan a ámbitos y profesionales distintos, sus conclusiones deben confluir en la decisión empresarial sobre la asignación, organización y adaptación del trabajo. Esta coordinación ha de preservar la confidencialidad de los datos clínicos y evitar que el reconocimiento médico se utilice para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica con fines de selección de personal o similares, sin excluir la valoración médico-preventiva de las condiciones de aptitud objetivamente vinculadas con los riesgos del puesto ni, cuando resulte necesaria, su adecuada adaptación (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 196/2004, FJ 7).

Dimensión colectiva y conexión con el Sistema Nacional de Salud: el APL refuerza expresamente la dimensión colectiva de la vigilancia de la salud (art. 22.1 LPRL proyectado). Esta dimensión debe operar tanto en el plano empresarial, integrando sus conclusiones con la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, como en el epidemiológico e institucional, mediante sistemas públicos de información y mapas sectoriales que permitan identificar tendencias y orientar la acción preventiva (arts. 10, 16 y 22 LPRL). El artículo 38 del RSP ya prevé la colaboración de los servicios de prevención con el Sistema Nacional de Salud y las autoridades sanitarias, mientras que el artículo 39 proyectado refuerza su participación en la vigilancia epidemiológica y en la provisión y mantenimiento de los Sistemas de Información Sanitaria en Salud Laboral, en particular del Sistema de Vigilancia en Salud Laboral establecido por el RD 568/2024. La recogida sistemática y continua de información debe permitir establecer criterios técnicos comunes, identificar patrones de morbilidad y orientar respuestas preventivas ante los riesgos nuevos y emergentes, incluidos los derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo –INSHT–, 2012; EESST 2023-2027).

Sin embargo, la aplicación práctica de estas previsiones sigue siendo limitada, por lo que resulta prioritario hacer efectivas las funciones de salud laboral previstas en los artículos 32 y 33 de la Ley 33/2011, general de salud pública, y las obligaciones de vigilancia colectiva, información y colaboración atribuidas a los servicios sanitarios de los servicios de prevención por el RD 843/2011. Ello requiere reforzar la formación continuada y la coordinación del personal sanitario de los servicios de prevención y de atención primaria (art. 33 Ley 33/2011; RD 843/2011), así como garantizar la interoperabilidad entre las fuentes administrativas, sanitarias y preventivas de información en salud laboral. Esta interoperabilidad debe permitir confrontar e interpretar los datos relevantes y ponerlos a disposición del Sistema de Vigilancia en Salud Laboral conforme a los procedimientos y competencias aplicables (art. 39 RSP proyectado; RD 568/2024). No obstante, su aprovechamiento preventivo exige una articulación interadministrativa y especializada capaz de convertir los resultados obtenidos en criterios aplicables a la revisión de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, así como a la orientación de la acción pública (sobre su articulación institucional, *vid. infra*, epígrafe 5).

4.5. Control real de situaciones críticas (arts. 20, 21, 24 y 32 bis LPRL)

Urgencia, inminencia y especialidad del riesgo laboral: la reforma debería ordenar con mayor claridad la relación conceptual y procedimental entre los escenarios que, por su especial peligrosidad, intensifican el deber general de protección: emergencias, riesgo grave e inminente y actividades con riesgos especiales, situaciones de concurrencia empresarial. Aunque estas figuras poseen perfiles sustantivos propios, pueden compartir notas de prioridad, urgencia decisoria y excepcionalidad operativa, así como actuaciones de evacuación, salvamento o socorro de compleja resolución, cuando la planificación ordinaria se revela insuficiente. No obstante, el marco regulatorio carece de una articulación procedimental nítida que determine para cada escenario los recursos, medios y conexiones necesarios, propiciando asimismo un débil engaste con los derechos de información, consulta, formación o vigilancia de la salud, así como con las facultades de interrupción, abandono o paralización de la actividad por las personas trabajadoras, la representación colectiva, la ITSS o la coordinación de seguridad y salud (arts. 18, 19, 21, 22, 36.2 g) y 44 LPRL; art. 14 RD 1627/1997).

Preliminarmente, sería conveniente aclarar o eliminar la distinción entre procesos, operaciones o equipos «potencialmente peligrosos» (art. 4.5 LPRL) y actividades y procesos concurrentes o especiales que exigen la presencia de recursos preventivos (art. 24 LPRL; art. 32 bis LPRL, y art. 22 bis RSP), sobre todo ante el surgimiento creciente de nuevos modelos organizativos y tecnológicos, que pueden originar situaciones de especial peligrosidad no comprendidas en los listados normativos tradicionales de actividades peligrosas (anexo I RSP y II RD 1627/1997). Asimismo, la reforma debe esclarecer el alcance de las facultades de interrupción ante la imposibilidad de acceder al centro de trabajo por fenómenos meteorológicos adversos o catástrofes (art. 21 LPRL). La misma no precisa suficientemente la proyección preventiva de estos supuestos ni su articulación con la contingencia de accidente de trabajo y los planes de autoprotección (art. 156 Ley general de la Seguridad Social –LGSS–; art. 20 LPRL; RD 393/2007). Esta problemática exige soluciones integradas en la gestión empresarial –desde la evaluación de riesgos hasta la consideración de los factores de vulnerabilidad individual–, adaptadas a los distintos fenómenos meteorológicos adversos y a su incidencia no solo al ir, sino también al volver del trabajo y durante la prestación laboral, y no solo al aire libre, sino también, cuando proceda, en lugares de trabajo interiores, cualesquiera que sean estos (Gómez-Millán Herencia, 2025; Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2025; disp. adic. única RD 486/1997).

Bajo este prisma, el reto técnico no radica únicamente en delimitar los riesgos ordinarios frente a las situaciones de emergencia, de riesgo especial o grave e inminente, sino en ordenar el tránsito operativo desde la planificación ordinaria (arts. 14-16 y 20 LPRL) a la especificación procedimental distintiva, sin perjuicio de la precisión en todas estas situaciones de las facultades inmediatas de interrupción o abandono (art. 21 LPRL). La trascendencia de este último supuesto –como excepción al deber de obediencia contractual, en términos análogos al principio *solve et repete*– exige un protocolo de actuación escalonado que de-

termine con certeza los sucesivos niveles de intervención: identificación y valoración inmediata del riesgo, activación de las medidas específicas de procedimiento y de emergencia y autoprotección, interrupción o abandono individual, paralización colectiva y actuación de la coordinación o de la ITSS. Por último, resulta censurable que ni la LPRL ni el APL integren adecuadamente a la persona trabajadora autónoma en estos procedimientos urgentes. La LETA continúa haciendo recaer sobre la propia persona trabajadora la apreciación del riesgo y la decisión de interrumpir y abandonar la actividad (art. 8.7 LETA), imponiéndole una autotutela especialmente comprometida en entornos de subordinación económica o digital (emergencias climáticas, situaciones extremas de acoso, conexión digital o riesgo psicosocial, etc.).

Concurrencia de empresas, coordinación y recursos preventivos: en materia de concurrencia, resulta positiva la extensión al empresario titular de un deber de vigilancia cuando contrate con personas trabajadoras autónomas la realización de actividades peligrosas en su centro, aunque no correspondan a su propia actividad. La reforma no se limita así a reforzar el deber de impartir instrucciones (art. 24.2 LPRL), sino que incorpora una obligación *in vigilando* tradicionalmente vinculada al empresario principal respecto de las contratas y subcontratas de su propia actividad (art. 24.3 LPRL).

Al menos, esta ampliación debería completarse extendiendo a cualquier tipo de pyme o micropyme la actuación a cargo de todo empresario contratante, particularmente cuando se desarrollen actividades o procesos especiales en la concurrencia. En dicho escenario, es preciso consolidar la intervención inapelable de los recursos preventivos del empresario principal o titular, cohesionando su presencia, formación, capacidad de control y de paralización en cuanto recurso y coordinador de seguridad y salud (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2010, Criterio Técnico ITSS 83/2010), así como los derechos de información, consulta y actuación coordinada de la representación preventiva de las organizaciones concurrentes (arts. 15-16 RD 171/2004 y 39.3 LPRL; Cruz Villalón, 2022, p. 342). La mejora seguirá siendo modesta mientras no se supere el formalismo documental mediante una reforma del artículo 24 de la LPRL y del RD 171/2004, compaginada con la normativa específica de las obras y de la subcontratación en la construcción (RD 1627/1997; Ley 32/2006).

Los déficits y propuestas examinados en los cinco bloques anteriores se sintetizan en la tabla 1.

Tabla 1. Déficits detectados y propuestas de mejora

Bloque material	Déficit detectado	Propuesta de mejora
Ámbito subjetivo (art. 3 LPRL)	Persistencia de asimetrías en el ámbito protector y dificultades de aplicación en determinados colectivos y entornos de trabajo.	Extender la cobertura reglamentaria a los colectivos excluidos y adaptar la tutela preventiva a entornos domésticos, digitales y de trabajo autónomo.

▶

Bloque material	Déficit detectado	Propuesta de mejora
◄		
Deber general, evaluación y digitalización (arts. 4 y 14-16 LPRL)	Indeterminación conceptual y ausencia de criterios operativos para integrar los riesgos psicosociales, digitales, climáticos y personales en la gestión preventiva.	Vincular los nuevos conceptos a criterios evaluables y desarrollar reglamentariamente parámetros mínimos de evaluación, planificación y control, especialmente respecto de la IA y los algoritmos.
Información, formación y participación (arts. 18, 19 y 30.4 LPRL)	Predominio de un modelo formalista, insuficiente integración con la cualificación profesional y regulación incompleta de los nuevos mecanismos de participación.	Integrar la prevención en la capacitación profesional, flexibilizar las modalidades formativas garantizando la adquisición efectiva de competencias y definir con precisión las nuevas figuras participativas.
Vigilancia de la salud (art. 22 LPRL)	Persistencia de incertidumbres sobre el consentimiento, insuficiente articulación médico-preventiva y fragmentación de las fuentes administrativas, sanitarias y preventivas.	Precisar legalmente los supuestos de obligatoriedad, reforzar la coordinación entre especialidades preventivas y articular una vigilancia colectiva interoperable que permita analizar la información y aplicar sus resultados a la gestión preventiva y a la acción pública.
Riesgo grave, emergencias y coordinación (arts. 20, 21, 24 y 32 bis LPRL)	Regulación fragmentaria de las situaciones críticas, insuficiente delimitación de las actividades y procesos especiales y mantenimiento de una coordinación predominantemente documental.	Ordenar procedimentalmente el tránsito desde la planificación ordinaria hasta las medidas de interrupción, abandono o paralización, reforzando la coordinación efectiva, la actuación de los recursos preventivos y el control material de las condiciones de ejecución.

Fuente: elaboración propia.

5. Gobernanza, cultura preventiva y modelo integrado

La anticipación al riesgo laboral exige que la prevención forme parte del propio diseño del proyecto empresarial, mediante la evaluación de los riesgos, la ordenación coherente de las medidas preventivas y el control de su efectividad (exposición de motivos de la LPRL, apdo. 5). Con ese propósito, la LPRL configura una política preventiva que atiende las necesidades y dificultades de las pymes y se articula conforme a los principios de eficacia, coordinación y participación (art. 5.5 LPRL; exposición de motivos de la LPRL, apdo. 4). Comprende cooperación interadministrativa, educación, formación, promoción, asesoramiento técnico, información, investigación, vigilancia y control; la participación social alcanza

la planificación, programación, organización y control de la gestión pública preventiva, en conexión con los cauces participativos empresariales (arts. 5.1-2, 7-13, 18 y 33-40 LPRL). La articulación material de la prevención con los procesos técnicos, la organización del trabajo y las decisiones empresariales, así como con los sistemas de gestión de la calidad y del medioambiente, refuerza su eficacia y favorece la sostenibilidad empresarial (art. 6.2 g) DM; art. 16.1 LPRL; art. 1 RSP; International Organization for Standardization –ISO– 45001, 2018; Igartua Miró, 2024, pp. 31-32).

Sin embargo, pese a la mayor visibilidad que el APL otorga a los riesgos digitales, climáticos y organizativos, la reforma no afronta las condiciones estructurales de la integración preventiva en el tejido productivo: una asignatura pendiente desde las EESST 2007-2012 y 2015-2020 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007; Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015), que ya fue tempranamente señalada por la doctrina científica (Durán López, 2001; Durán López y Benavides, 2004). Por consiguiente, el análisis crítico no puede constreñirse a la mera sistematicidad normativa de la reforma (*supra*, epígrafe 3), sino que debe examinar los déficits estructurales que lastran su eficacia real, sobre todo porque la exigibilidad de las complejas obligaciones legales requiere una capacidad pública suficiente para orientar, supervisar y evaluar su aplicación.

Por un lado, la amplitud y complejidad de las funciones asignadas al INSST, la ITSS y los órganos técnicos de las comunidades autónomas reclaman adecuar con urgencia sus estructuras y dotar a estas instituciones de medios personales, financieros y de capacitación técnica proporcionados al alcance general del derecho a una protección eficaz frente a los riesgos laborales (arts. 7-9 y 14.1 LPRL; arts. 12.1 b) y 12.2 Ley 23/2015). Este refuerzo debería traducirse, entre otras actuaciones, en una red pública y sectorial de apoyo estable, directo y evaluable, mediante la cual se canalizara el asesoramiento a las empresas y demás agentes preventivos. La red habría de articular la actuación de los órganos técnicos de las Administraciones laborales con las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito sectorial y con los restantes instrumentos públicos de promoción preventiva. A tal efecto, la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y los agentes territoriales de prevención deberían articularse en dicha red como instrumentos eficazmente coordinados, evitando actuaciones dispersas o deslavazadas. Por otro lado, se requiere modernizar la gobernanza pública en tres dimensiones sistémicas: la articulación prestacional, la descentralización territorial y la ordenación de la prevención en la pyme.

En primer lugar, debe reforzarse la conexión del sistema preventivo con el de la Seguridad Social, superando la fragmentación de las fuentes y mejorando la calidad, oportunidad e interoperabilidad de la información administrativa, sanitaria y preventiva disponible sobre exposiciones, incapacidades y contingencias profesionales, a fin de facilitar su aprovechamiento epidemiológico y preventivo. Ello exige una articulación interadministrativa dotada de capacidad técnica especializada para confrontar e interpretar los datos y convertir sus resultados en criterios que orienten la investigación, la acción pública, la evaluación y planificación preventivas y los procesos de retorno al trabajo.

A ello debe sumarse el pleno y coordinado despliegue de las actividades preventivas y de los recursos sanitarios y recuperadores de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (art. 80.2 a) LGSS; art. 2 RD 860/2018; arts. 1, 6 y 9 RD 1630/2011)[4]. En particular, debería potenciarse su asesoramiento técnico para la adaptación de los puestos de trabajo y, cuando resulte necesario, también para facilitar los procesos de recolocación (art. 82.3 LGSS; art. 2.2 a). 4.º RD 860/2018), sin que ello suponga la sustitución de las empresas ni su exoneración del cumplimiento de las obligaciones preventivas legalmente establecidas (art. 80.3 LGSS; arts. 3.3 y 5.1 RD 860/2018).

Esta conexión entre los sistemas preventivo, sanitario y de Seguridad Social debe insertarse en una gobernanza territorial eficaz. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) y los órganos autonómicos de participación institucional constituyen los cauces especializados para integrar el conocimiento técnico y las posiciones de las Administraciones y los interlocutores sociales (arts. 12 y 13 LPRL). El marco vigente ya establece puntos de articulación entre la CNSST y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, singularmente mediante las orientaciones materiales propuestas por aquella y la distribución territorial de los créditos a través de esta (art. 13 y disp. adic. quinta LPRL; arts. 147-152 Ley 40/2015). Sobre esta base, podría potenciarse la canalización de otras propuestas técnicas de la CNSST a través de la Conferencia Sectorial y, cuando proceda, de los órganos de cooperación de los ámbitos sectoriales concernidos, mediante acuerdos, planes conjuntos y sistemas compartidos de información.

La permanencia en la EESST 2023-2027 del objetivo de fortalecimiento y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo respalda la necesidad de profundizar en estos mecanismos de articulación. Esta podría vertebrarse en torno a la propia CNSST, mediante una estructura técnica estable con soporte del INSST e integración funcional de los órganos y entidades competentes en materia sanitaria, de Seguridad Social e industrial, o de otros ámbitos sectoriales o competenciales concernidos. Su funcionamiento requeriría un sistema compartido e interoperable de información que permitiera confrontar e interpretar los datos disponibles, convertir sus resultados en criterios y prioridades preventivas y promover su aplicación coordinada.

La efectividad del modelo integrado dependerá de una infraestructura digital e institucional que, mediante indicadores de eficacia y herramientas analíticas compartidas, permita desarrollar programas sectoriales y soluciones simplificadas adaptadas a las empresas, así como anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica (EESST 2023-2027, objetivo 2). La vigilancia colectiva de la salud y el registro sistemático

[4] Como referente de derecho comparado, el seguro legal de accidentes alemán muestra una articulación institucional unitaria de la prevención, la rehabilitación y la compensación (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung –DGUV–, s. f.). Su distinta configuración jurídica, financiera y competencial impide, sin embargo, trasladarlo directamente al sistema español (§ 29 SGB IV; §§ 1, 15, 17, 19, 153 y 157 SGB VII). SGB es la abreviatura de Sozialgesetzbuch (Código Social alemán); los signos § y §§ remiten, respectivamente, a uno o varios parágrafos.

de las exposiciones, los factores de riesgo y los daños derivados del trabajo, junto con la respuesta ante riesgos nuevos y emergentes, exigen canales estables de información, criterios técnicos homogéneos e investigación aplicada (OIT, 2006, art. 4.3 del Convenio núm. 187). Las transformaciones tecnológicas aceleradas y las crisis sanitarias globales refuerzan, además, la necesidad de una capacidad institucional de aprendizaje y transferencia que articule la prevención, la preparación y la respuesta ante emergencias organizativas o ambientales (OIT, 2001, apdo. 3.10.3).

En segundo lugar, el modelo exige atender a la realidad de las pymes y del trabajo autónomo, particularmente cuando se insertan en procesos de descentralización productiva. La EESST 2023-2027 atribuye carácter prioritario a la mejora de la gestión preventiva en las pymes, cuyas dificultades organizativas se agravan a medida que disminuye su dimensión. El APL debe guardar asimismo coherencia con las modificaciones introducidas por la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social, que incorpora expresamente a las personas trabajadoras autónomas a la actuación pública de promoción, incentivo y asesoramiento preventivo (art. 7.1 a) y disp. adic. quinta LPRL). Esta actuación resulta especialmente relevante respecto de quienes se integran en cadenas de suministro complejas (AESST, 2012) o desarrollan su actividad en centros de trabajo ajenos o con medios proporcionados por otras empresas (arts. 8.1-4 y disp. adic. duodécima LETA; art. 24 LPRL).

La necesidad de reforzar las capacidades preventivas internas de las empresas de menor dimensión resulta especialmente relevante porque el APL, aunque configura la designación de personas trabajadoras como regla general y concreta sus exigencias, permite prescindir de ella cuando la actividad preventiva se concierta con uno o varios SPA y la persona empresaria asume las funciones propias de la persona trabajadora designada (arts. 12.2 b) y 13.4 RSP proyectados). Esta excepción requiere una adecuada coordinación con los límites establecidos en el artículo 13.3 del RSP, pues no resulta equiparable la asunción personal de la actividad preventiva prevista para empresas de hasta diez personas trabajadoras con una excepción a la designación susceptible de operar en empresas de hasta cincuenta –veinticinco cuando desarrollen actividades del anexo I–. Su configuración puede favorecer la continuidad de la externalización preventiva en la pyme y debilitar su capacidad preventiva interna. En las actuales condiciones de apoyo público anteriormente examinadas y de insuficiente cultura preventiva (*infra*), la atribución de aquellas funciones a la persona empresaria no sustituye la dedicación preventiva diferenciada que aporta la persona trabajadora designada para integrar, aplicar y efectuar el seguimiento de la actividad preventiva en la organización (arts. 14.2 y 14.4 LPRL).

Esta debilidad sistémica adquiere especial gravedad cuando se combina con la indeterminación conceptual y operativa de determinadas previsiones del APL. En ausencia de una capacidad institucional suficiente para concretarlas mediante los métodos, herramientas y criterios técnicos previstos en el artículo 5.3 del RSP, resultará difícil delimitar con certeza la conducta exigible a la empresa, orientar su aplicación preventiva y fundamentar legítimamente la correspondiente respuesta sancionadora (art. 9.3 CE; STC 69/1989, de 20 de abril, FJ 1).

Finalmente, la cultura y la formación preventivas constituyen otra debilidad estructural del sistema que el APL aborda insuficientemente. Aunque el marco normativo y estratégico reconoce la relevancia de la educación y la formación para consolidar una cultura preventiva, el APL no concreta suficientemente su integración en la acción pública ni en la gestión empresarial (exposición de motivos de la LPRL, apdo. 4; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007). La eficacia del sistema exige proyectar sobre el conjunto de la organización el enfoque formativo integrado examinado anteriormente (*vid. supra,* epígrafe 4.3), pues la formación, el liderazgo preventivo y el compromiso organizativo resultan decisivos para incorporar las prácticas seguras a las rutinas de trabajo desde una perspectiva interdisciplinar, integrada y colaborativa (Miño-Terrancle *et al.,* 2023). Esta transformación cultural exige una política educativa y formativa integral y transversal, que incorpore la prevención desde la enseñanza obligatoria hasta la formación profesional y universitaria (art. 5.2 LPRL; Consejo de Universidades, 2011).

En el plano profesional, el APL amplía y actualiza ciertos contenidos formativos sin revisar suficientemente la articulación interdisciplinar y sistémica necesaria para abordar de forma integrada los aspectos técnicos, humanos, organizativos, sanitarios, digitales y ambientales que inciden en la seguridad y salud, manteniendo sustancialmente inalterado el contenido tradicional agrupado bajo la discutible denominación de «técnicas afines» del anexo VI del RSP, pese a la conexión anteriormente señalada de estos ámbitos con la gestión preventiva. Este marco requiere técnicos capaces de dinamizar la prevención, asesorar estratégicamente a la dirección, coordinar distintas disciplinas y transferir el conocimiento científico a las decisiones productivas. Esta función sitúa al técnico superior de prevención más allá de la mera gestión documental, como consultor estratégico y agente de cambio en los procesos de transformación tecnológica y organizativa: un «navegador político reflexivo» (Broberg y Hermund, 2004, p. 315).

Los pilares estructurales del modelo integrado y sus orientaciones de mejora se sintetizan en la tabla 2.

Tabla 2. Pilares del modelo integrado de prevención

Pilar estructural	Manifestación principal	Orientación propuesta
Capacidad institucional y apoyo preventivo	Insuficiencia de medios personales, financieros y técnicos para orientar, asistir, supervisar y evaluar de forma homogénea la aplicación de las obligaciones preventivas.	Reforzar el INSST, la ITSS y los órganos técnicos autonómicos y articular una red pública y sectorial de apoyo estable, directo y evaluable, integrando coordinadamente la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y los agentes territoriales de prevención.

▶

Pilar estructural	Manifestación principal	Orientación propuesta
Integración prestacional e informativa	Fragmentación entre los sistemas preventivo, sanitario y de Seguridad Social y aprovechamiento insuficiente de la información administrativa, sanitaria y preventiva.	Mejorar la calidad, oportunidad e interoperabilidad de la información y convertir sus resultados en criterios aplicables a la investigación, la acción pública, la gestión preventiva y los procesos de retorno al trabajo, con participación coordinada de las mutuas.
Gobernanza territorial e interadministrativa	Disparidad territorial y articulación insuficiente entre los órganos técnicos, consultivos y de cooperación interadministrativa.	Conectar operativamente la CNSST con las conferencias sectoriales y los demás órganos competentes, mediante acuerdos, planes conjuntos, sistemas compartidos de información y evaluación coordinada de resultados.
Capacidad preventiva interna de las pymes	Recursos internos limitados, elevada dependencia de la externalización y dificultades para integrar eficazmente la prevención en la organización.	Reforzar el apoyo técnico adaptado a las empresas de menor dimensión y preservar una presencia preventiva interna suficiente, evitando que el concierto con un SPA sustituya automáticamente la capacidad aportada por la persona trabajadora designada.
Cultura, formación y transferencia preventiva	Insuficiente integración de la prevención en la acción pública, la educación, la gestión empresarial y las rutinas ordinarias de trabajo.	Desarrollar una política educativa y formativa integral y transversal, proyectar el enfoque formativo integrado sobre toda la organización y reforzar el liderazgo, el compromiso organizativo y la transferencia del conocimiento científico por los profesionales preventivos.

Fuente: elaboración propia.

Referencias bibliográficas

AESST. (s. f.). *Riesgos emergentes*. https://osha.europa.eu/es/emerging-risks

AESST. (2012). *Occupational safety and health in the supply chains*. OSHwiki. https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/occupational-safety-and-health-supply-chains

Broberg, O. y Hermund, I. (2004). The OHS consultant as a «political reflective navigator» in technological change processes. *International Journal of Industrial Ergonomics, 33*(4), 315-326. https://doi.org/10.1016/j.ergon.2003.10.005

Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O. e Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health, 96*(2), 315-324. https://doi.org/10.2105/AJPH.2004.059840

Comisión Europea. (2021). *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación* [COM(2021) 323 final]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52021DC0323

Consejo de Universidades. (22 de septiembre de 2011). *Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria*. https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/acuerdo-consejo-de-universidades.pdf

Cortés Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad y salud en el trabajo* (11.ª ed.). Tébar Flores.

Cruz Villalón, J. (2022). La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. En S. Barcelón Cobedo, C. Carrero Domínguez y S. de Soto Rioja (Coords.), *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega* (pp. 333-344). Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. https://idus.us.es/items/e732eede-8e70-4db0-bfe2-c1636cfe3044

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (s. f.). *DGUV: Principles of the insurance system*. https://www.dguv.de/en/organization/principles/index.jsp

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (5 de mayo de 2010). *Criterio Técnico núm. 83/2010 sobre la presencia de recursos preventivos en las empresas, centros y lugares de trabajo*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. https://oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/4-0-informaci%C3%B3n-y-normativa/4-1-a-criterios-t%C3%A9cnicos/CT_83-2010.pdf

Dirección General de Trabajo. (8 de enero de 2020). *Medios y recursos propios* [Oficio DGT-SGON-726CRA]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. https://www.insst.es/documents/94886/203532/DGT-SGON-726CRA.%2BArt.19LPRL.%2BMedios%2Bpropios.pdf/d0fc02b6-a795-4c30-beea-4f1a932e5b2d

Durán López, F. (Dir.). (2001). *Informe sobre riesgos laborales y su prevención: La seguridad y la salud en el trabajo en España*. Presidencia del Gobierno.

Durán López, F. y Benavides, F. G. (Dirs.). (2004). *Informe de salud laboral: Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. Atelier.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education, 26*(2), 247-273. https://doi.org/10.1080/158037042000225245

Eurostat. (2025). *Accidents at work statistics*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics

García González, G. (2025). La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar: Un equilibrio precario entre la retórica legislativa y los desafíos de su implementación. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 15*(1), 1-38. https://doi.org/10.46661/lexsocial.11545

Gómez-Millán Herencia, M. J. (2025). El cambio climático como nueva causa empresarial justificativa de alteraciones en el tiempo de trabajo. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Coord.), *Tiempo de trabajo y cambio climático: libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025* (pp. 175-194). Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1023206

Igartua Miró, M. T. (2024). Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 14*(2), 1-36. https://doi.org/10.46661/lexsocial.10808

INSHT. (2012). *NTP 959: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales*. https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/27-serie-ntp-numeros-926-a-960-ano-2012/ntp-959-la-vigilancia-de-la-salud-en-la-normativa-de-prevencion-de-riesgos-laborales-2012

INSST. (2023a). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021: Datos de España*. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/encuesta-europea-de-condiciones-de-trabajo-2021-datos-espana-2023

INSST. (2023b). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027

INSST. (2025). *Informe anual de accidentes de trabajo en España. Datos 2024*. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espana

International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems—Requirements with guidance for use* (ISO Standard No. 45001:2018). https://www.iso.org/standard/63787.html

Laurig, W. y Vedder, J. (1998). Introducción. En J. M. Stellman (Dir.), *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (4.ª ed., vol. I, cap. 29, p. 29.2). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Centro de Publicaciones. https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo%2B29.%2BErgonom%C3%ADa.pdf/56a3522f-2218-4e59-bdf3-d0053de04926

López Gandía, J. (2025). *La reforma de la legislación preventiva ante las transiciones digital y ecológica*. Bomarzo.

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R. y Baki, M. (2013). The effectiveness of online and blended learning: A meta-analysis of the empirical literature. *Teachers College Record, 115*(3), 1-47. https://doi.org/10.1177/016146811311500307

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2015-20201

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*. https://www.insst.es/documents/94886/150112/EESST2007_2012.pdf/3f1af18e-b786-45e9-afdd-c087133b5ffe

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026a). *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; y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*. https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/34cb718d-25f4-4257-9a39-b9c964afb796

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026b). *Memoria del Análisis de Impacto Normativo del anteproyecto de reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales*. https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/67cf18af-bf3a-4b59-8af1-6bb6a1a1327a

Miño-Terrancle, J. (2026). Alegaciones al Anteproyecto de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Edición académica revisada. Repositorio Institucional Olavide (RIO). https://hdl.handle.net/10433/27245

Miño-Terrancle, J., León-Rubio, J. M., León-Pérez, J. M. y Cobos-Sanchiz, D. (2023). Leadership and the promotion of health and productivity in a changing environment: A multiple focus groups study. *Safety*, *9*(3), 45. https://doi.org/10.3390/safety9030045

OpenAI. (2026). *ChatGPT (GPT-5.6 Sol)* [Modelo de lenguaje de gran escala]. https://chatgpt.com/

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2025). *Guía de actuación inspectora: Fenómenos meteorológicos adversos (FMA)*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/4-0-informaci%C3%B3n-y-normativa/4-1-b-documentaci%C3%B3n-prl/15-FMA-web.pdf

OIT. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, 1981 (núm. 155)*.

OIT. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*.

OIT. (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*.

OIT. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. https://www.ilo.org/es/resource/ilc/108/convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso-2019-num-190

Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. (2017). *Derecho del trabajo* (25.ª ed.). Editorial Universitaria Ramón Areces.

Rodríguez Escanciano, S. (2026). Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Consideraciones sobre la Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *493*, 7-19. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25397

Sala Franco, T. y Arnau Navarro, F. (1996). *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant lo Blanch.

Scorgie, D., Feng, Z., Paes, D., Parisi, F., Yiu, T. W. y Lovreglio, R. (2024). Virtual reality for safety training: A systematic literature review and metaanalysis. *Safety Science, 171*, 106372. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106372

Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review, 3*(2), 130-154. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001

Declaración de uso de inteligencia artificial. El autor declara haber utilizado ChatGPT de OpenAI (OpenAI, 2026), modelo GPT-5.6 Sol en la revisión final de 14 de agosto de 2026, como herramienta de apoyo mediante instrucciones específicas para la comprobación documental y bibliográfica, la revisión formal, la detección de incoherencias y la propuesta de ajustes puntuales de redacción y adecuación a las normas editoriales. Los productos integrados en el manuscrito se limitaron a correcciones formales, ajustes de citas y referencias y reformulaciones puntuales previamente valoradas y validadas por el autor. Como criterios de inclusión y validación se aplicaron el contraste con fuentes normativas, jurisprudenciales, doctrinales y técnicas pertinentes, la verificación de las referencias, la preservación de la autoría y del sentido jurídico del texto y la no incorporación de contenidos ajenos sin la correspondiente atribución. La herramienta no ha sustituido el juicio jurídico o científico del autor, quien ha revisado, contrastado y validado íntegramente el texto final y asume su autoría y responsabilidad.

Julio Miño Terrancle. Es doctor y profesor asociado del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide, y técnico superior en prevención de riesgos laborales. Su actividad docente e investigadora se centra en la aplicabilidad jurídico-técnica de la prevención de riesgos laborales, la integración, formación y cultura preventivas, las organizaciones saludables y la innovación docente universitaria aplicada al campo preventivo. https://orcid.org/0000-0003-4229-7626