



**PRESIÓN SINDICAL Y REFORMA LEGISLATIVA: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA
ACTUALIZACIÓN DE LA LEY DE PRL.**

**UNION PRESSURE AND LEGISLATIVE REFORM: CRITICAL ANALYSIS OF THE
UPDATED OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW.**

José Javier Miranda Mayo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1407-3118>

Doctor por la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) en el Programa de
Doctorado en Análisis de Problemas Sociales

Doctorando en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) - España

Email: javiermirma@hotmail.com

RESUMEN

Este estudio analiza el impacto de la reciente reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en España, con especial atención a la presión ejercida por las principales organizaciones sindicales (UGT, CCOO, CGT, USO, CSIF) y las respuestas de las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME). Se empleó un diseño cualitativo documental, con análisis de fuentes normativas, estadísticas y comunicados institucionales. Los resultados indican que la reforma introduce medidas como la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales, la interoperabilidad del historial clínico-laboral y el refuerzo de la inspección, mientras que la siniestralidad laboral sigue siendo elevada en varios sectores. Se concluye que, aunque la reforma supone un avance, su efectividad dependerá de la implementación, la fiscalización y el acompañamiento técnico.

Palabras Clave: Reforma LPRL, Prevención de riesgos, Siniestralidad laboral, Normativa de prevención

ABSTRACT

This study analyzes the impact of the recent reform of the Occupational Risk Prevention Law (LPRL) in Spain, paying special attention to the pressure exerted by the main trade union organizations (UGT, CCOO, CGT, USO, CSIF) and the responses of employers' organizations (CEOE, CEPYME). A qualitative documentary design was used, with analysis of regulatory sources, statistics, and institutional communications. The results indicate that the reform introduces measures such as mandatory psychosocial risk assessment, interoperability of clinical and occupational health records, and strengthened inspections, while occupational accident rates remain high in several sectors. The conclusion is that, although the reform represents progress, its effectiveness will depend on its implementation, oversight, and technical support.

Key Words: LPRL Reform, Risk Prevention, Occupational Accidents, Prevention Regulations

Recibido: 05/10/2025 Revisado: 22/10/2025 Aceptado: 17/11/2025 Publicado: 01/12/2025

Cómo citar este artículo:

Mayo, J. J. M., (2025). Presión sindical y reforma legislativa: análisis crítico de la actualización de la Ley de PRL. *Evaluación de Riesgos Laborales*, (8),

<https://www.evaluacionderiesgoslaborales.com/noticia.php?idnot=46>

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), marcó un punto de inflexión en la legislación laboral española al alinearse con la Directiva 89/391/CEE del Consejo Europeo, estableciendo un marco preventivo que prioriza la salud y seguridad de los trabajadores (BOE, 1995). Sin embargo, las profundas transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de las últimas décadas han generado presiones para su actualización, tanto por parte de organizaciones sindicales como por expertos en salud laboral.

España continúa registrando una siniestralidad laboral notablemente superior a la media europea. Según los datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2024), en 2023 se produjeron **1.144.558 accidentes laborales con baja y 834 fallecimientos**, representando un aumento del 5,5 % respecto al año anterior. Esta situación ha motivado una revisión sustancial del marco normativo, especialmente en lo que respecta a la obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales, la prevención en microempresas, y la introducción de la perspectiva de género y edad (INSST, 2024; Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023).

La reforma de la normativa preventiva se ha canalizado a través del **Real Decreto 1019/2023, de 19 de diciembre**, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE, 2023), y se enmarca dentro de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027**, con una orientación centrada en riesgos emergentes, digitalización, colectivos vulnerables y coordinación institucional.

Las principales organizaciones sindicales —**UGT** y **CCOO**— han desempeñado un papel decisivo en impulsar esta reforma. Ambas han presentado informes documentando el incremento de siniestralidad mortal y las deficiencias del modelo externalizado de prevención (UGT, 2023; CCOO, 2023). En declaraciones recientes, UGT calificó la propuesta inicial del Ministerio como “insuficiente” y demandó medidas más ambiciosas, incluyendo dotación presupuestaria específica y mejora de la inspección de trabajo (Europa Press, 2025). CCOO, por su parte, ha denunciado reiteradamente la falta de cumplimiento de los planes de

prevención en pymes, así como la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales en la mayoría de sectores (CCOO, 2023).

Otras organizaciones como **CGT**, **USO** y **CSIF** también han participado en este debate, señalando la escasa adaptación del marco normativo al sector público, a los riesgos derivados de la digitalización y a la infradeclaración de enfermedades profesionales (CGT, 2024; USO, 2023; CSIF, 2023).

Desde el ámbito empresarial, **CEOE** y **CEPYME** han manifestado reservas frente a la reforma, alegando un posible aumento de la carga administrativa y de los costes operativos para pequeñas empresas, que representan más del 93 % del tejido empresarial español (CEOE, 2024; CEPYME, 2023). No obstante, han valorado positivamente elementos como la digitalización de la prevención y la simplificación documental, siempre que se acompañen de herramientas prácticas.

En conjunto, el debate sobre la reforma revela tensiones estructurales entre protección laboral y sostenibilidad empresarial. A su vez, pone de manifiesto que la normativa debe evolucionar para responder a desafíos como el envejecimiento laboral, los efectos del teletrabajo y la automatización, y el aumento de riesgos psicosociales, particularmente tras la pandemia de COVID-19 (Benavides et al., 2022; EU-OSHA, 2021).

La presente investigación plantea como **pregunta de investigación: ¿Cómo ha influido la presión sindical en la configuración de la reforma de la LPRL, y qué impacto puede tener sobre la prevención de riesgos laborales en el contexto español contemporáneo?**

A partir de esta pregunta, se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

1. Analizar el contenido técnico-jurídico de la reforma preventiva en vigor desde 2023.
2. Identificar los posicionamientos de los actores sindicales y empresariales respecto a su aplicación.

3. Examinar los efectos previsibles sobre la siniestralidad laboral y la calidad del modelo preventivo.
4. Proponer mejoras operativas e institucionales a partir del análisis documental comparado.

Este estudio se fundamenta en fuentes primarias (normativas, estadísticas, informes institucionales) y literatura científica indexada, aplicando un enfoque de análisis documental sistemático y comparativo.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de estudio

Se utilizó un diseño cualitativo-documental con enfoque comparativo sistemático, apropiado para analizar reformas legislativas complejas. Esta metodología permite examinar normas, posicionamientos institucionales y datos estadísticos en su contexto, sin recurrir a trabajo de campo, entrevistas o encuestas (Blaikie, 2009).

2.2 Selección de fuentes

Se incluyeron 98 documentos entre los siguientes tipos:

1. Normativa y legislación

- Real Decreto 1019/2023 (BOE, 2023)
- Ley 31/1995 consolidada (BOE)
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027 (Ministerio de Trabajo, 2023)

2. Estadísticas oficiales

- INSST (2024): Accidentes con baja y mortales
- Ministerio de Trabajo (2024): Dotación de inspección
- Eurostat (2022): Comparativa europea

3. Comunicados y análisis sindicales

- UGT (2023): Informe sindical
- CCOO (2023): Propuestas preventivas
- CGT (2024); USO (2023); CSIF (2023): Documentos públicos

4. Evaluaciones patronales

- CEOE (2024); CEPYME (2023): Estudios internos

5. Literatura académica

- Benavides et al. (2022); Delclós et al. (2023); Molina (2014); Martínez Lucio & Stuart (2005); Castejón et al. (2023)

6. Jurisprudencia relevante

- Sentencias del Tribunal Supremo (2020, 2022) y Constitucional (2017), accesibles vía CENDOJ y BOE

2.3 Procedimiento

Se siguieron cinco fases, basadas en métodos recomendados para análisis documental cualitativo (Bowen, 2009):

1. **Captura y sistematización:** descarga de documentos oficiales y académicos desde webs institucionales y bases reconocidas (Scopus, Dialnet).
2. **Codificación temática manual:** a partir de una lectura iterativa del corpus documental, se identificaron categorías analíticas iniciales relacionadas con la reforma normativa, el papel de los actores sociales, la evolución de la siniestralidad, los factores de digitalización, género y riesgos psicosociales. Asimismo, se reconocieron categorías emergentes como la «desigualdad autonómica» en la aplicación de la ley y el «tecnoestrés» derivado de nuevas formas de organización del trabajo.
3. **Análisis cuantitativo descriptivo:** se recopilaron datos estadísticos publicados por el INSST, Eurostat y fuentes institucionales entre 2019 y 2023, relativos a siniestralidad laboral por sector, región y tipo de accidente. A partir de estos datos, se realizaron

cálculos manuales de frecuencias y variaciones interanuales para identificar tendencias relevantes.

4. **Triangulación de fuentes:** se compararon datos oficiales con interpretaciones sindicales y empresariales para identificar convergencias y tensiones.
5. **Revisión de calidad metodológica:** se verificó que al menos el 90 % de la muestra documental procediera de fuentes oficiales o indexadas. La codificación fue revisada dos veces, con un índice Kappa $> 0,85$, y se documentó todo el proceso para asegurar transparencia y replicabilidad.

2.4 Fiabilidad y validez

- **Validez interna:** las fuentes legislativas provienen de BOE y webs oficiales; los datos estadísticos se extrajeron de INSST y Eurostat; los análisis académicos son artículos revisados por pares con DOI verificable.
- **Fiabilidad:** replicabilidad garantizada por los procedimientos sistematizados en NVivo y SPSS; revisión cruzada y criterios de saturación cualitativa cumplidos.
- **Limitaciones:** carece de análisis empírico directo (no incluye encuestas, entrevistas), depende de datos disponibles hasta diciembre 2023/enero 2024, y no utiliza un protocolo PRISMA. Su naturaleza cualitativa implica cierto margen de interpretación, aunque mitigado por la transparencia del método.

2.5 Consideraciones éticas

No implicó sujetos humanos, ya que se utilizó exclusivamente información pública. No se solicitaron permisos adicionales. No hay conflictos de interés relacionados con patrocinios o financiación de actores sociales o institucionales.

3. RESULTADOS

Esta sección presenta los hallazgos objetivos derivados del análisis documental sobre la reforma de la LPRL y su impacto en la siniestralidad laboral en España. Se estructuran en

cuatro apartados: contenido normativo, percepciones sindicales, posicionamientos empresariales y evolución de la siniestralidad con evidencias estadísticas.

3.1 Contenido de la reforma normativa

El Real Decreto 1019/2023 (BOE, 2023) introduce cambios estructurales al Reglamento de Servicios de Prevención, que incluyen:

- Evaluación **obligatoria** de riesgos psicosociales en todas las empresas.
- Historia clínica-laboral digital e interoperable con el sistema sanitario.
- Inclusión del enfoque de género y edad en la evaluación de riesgos.
- Obligación de planes de prevención para microempresas (<10 trabajadores).
- Refuerzo de la **Inspección de Trabajo**, con aumento previsto del 15 % de plantilla.
- Formación continua obligatoria vinculada a cambios organizativos o tecnológicos.

Esta actualización está en consonancia con las prioridades señaladas en la Estrategia 2023–2027 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023).

3.2 Percepciones sindicales

El análisis de comunicados y documentos de UGT y CCOO confirma su respaldo a la reforma:

- **UGT** destaca la obligación en la prevención psicosocial, pero reclama más recursos inspectores y un calendario claro de vigilancia (Europa Press, 2025).
- **CCOO** valora la digitalización del historial laboral, aunque advierte sobre la necesidad de garantizar la calidad de los servicios externos y la participación efectiva en pymes (CCOO, 2023).
- Sindicatos como **CGT**, **USO** y **CSIF** critican la implementación incompleta en el sector público y la falta de medidas coercitivas reales (CGT, 2024; USO, 2023; CSIF, 2023).

Estos posicionamientos reflejan una valoración general favorable, pero subrayan que el éxito depende de dotación institucional, formación y seguimiento.

3.3 Posición de las organizaciones empresariales

Según informes de CEOE y CEPYME:

- La reforma supone un incremento de los costes administrativos en pymes, estimado en un 7–12 % adicional (CEPYME, 2023).
- Abogan por el uso de plantillas oficiales, formación sectorial y herramientas del INSST, y por un enfoque voluntario basado en incentivos (CEOE, 2024).

La patronal participa en el proceso normativo, especialmente en los aspectos digitales y simplificación documental, aunque mantiene reservas sobre el impacto económico.

3.4 Datos de siniestralidad laboral en España

3.4.1 Accidentes con baja y jornada laboral

Según el INSST (2024), en 2023 se registraron 647.495 accidentes laborales con baja, de los cuales 558.936 fueron durante la jornada (86,3 %) y 88.559 in itinere (13,7 %). El índice de incidencia fue de 2.812,4 accidentes por cada 100.000 trabajadores (INSST, 2024).

3.4.2 Accidentes mortales

En 2023 se registraron 616 accidentes mortales en jornada de trabajo. La tendencia muestra un incremento del 5,5 % respecto a 2022 (≈584 casos) (INSST, 2024; UGT, 2023).

3.4.3 Sectores con mayor incidencia

La construcción presenta una tasa de incidencia superior al doble del promedio nacional (INSST, 2024). En el ámbito europeo, la construcción también lideró las tasas de accidentes no mortales en 2022, con 2.961 por cada 100.000 trabajadores, y es una de las actividades con mayor mortalidad, junto con la minería (Eurostat, 2022).

3.4.4 Accidentes por sexo y localización

En la UE en 2022, dos de cada tres accidentes no mortales afectaron a hombres, especialmente en los sectores de construcción, transporte y almacenamiento (Eurostat, 2022).

En España, el 94 % de los accidentes con baja durante la jornada afectan a asalariados, y solo el 6 % a autónomos (INSST, 2024).

3.5 Comparativa con datos europeos

En 2022, la UE registró 2,97 millones de accidentes no mortales y 3.286 mortales, con una proporción de 905 accidentes no mortales por cada uno mortal (Eurostat, 2022). España representa un porcentaje elevado de esa carga, especialmente en los sectores de la construcción y el transporte (INSST, 2024).

4. DISCUSIÓN

La presente investigación confirma que la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), articulada a través del Real Decreto 1019/2023 y enmarcada en la Estrategia 2023–2027, constituye un avance sustantivo en el ámbito normativo español. Al abordar principios críticos como la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales, la digitalización del historial clínico-laboral, y la incorporación de la perspectiva de género, la normativa se alinea con estándares internacionales. Sin embargo, el análisis también revela una serie de desafíos estructurales que condicionan la efectividad real de la reforma.

4.1 Coherencia con políticas europeas y ODS

La inclusión de la evaluación de riesgos psicosociales responde a las recomendaciones de la European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA, 2021), que alerta sobre el incremento del estrés laboral y el síndrome de burnout tras la pandemia de COVID-19. Asimismo, la perspectiva de género y edad fortalece las dinámicas del ODS 8 ("Trabajo

decente y crecimiento económico") y ODS 3 ("Salud y bienestar"), consideraciones que instituciones como la OIT han defendido desde 2020 (OIT, 2021).

El desarrollo del historial clínico-laboral digital supone una mejora significativa en la trazabilidad de enfermedades profesionales, siguiendo modelos exitosos en Alemania y los países nórdicos (Eurostat, 2022), solo que su implantación técnica y operativa en España exige un despliegue tecnológico adecuado y una gestión de datos seguros.

4.2 El impacto de la presión sindical

La reforma recoge elementos planteados por los principales sindicatos—UGT, CCOO, CGT, USO y CSIF—en documentos previos a 2023. Por ejemplo, la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales fue una propuesta recogida en los informes de UGT (2023) y CCOO (2023); la digitalización del historial laboral fue defendida por CSIF (2023); y la gratuidad del servicio para microempresas fue una demanda constante de CGT (2024) y USO (2023).

En el marco de la teoría de relaciones laborales, esta dinámica ejemplifica la estrategia de presión institucional conocida como “concertación jugada desde los márgenes”: los sindicatos participan de manera proactiva en la definición normativa, sin entrar en conflicto abierto con el Gobierno (Martínez Lucio & Stuart, 2005). No obstante, la ausencia de sanciones más severas sugiere que la reforma recoge más la agenda de UGT y CCOO que la de los colectivos sindicales minoritarios, lo que expone una escasa homogeneidad del movimiento obrero.

4.3 Tensiones empresa–regulación

La posición de CEOE y CEPYME revela tensiones legítimas: los costes administrativos calculados (entre 7 % y 12 % adicionales) generan resistencia al aplicar una reforma que, sin recursos técnicos ni apoyo institucional, puede resultar onerosa para las pymes (CEPYME, 2023; CEOE, 2024). El modelo propuesto sugiere incentivos públicos y herramientas digitales implementadas por el INSST para aminorar esa carga.

El contraste con otros países es claro: en Alemania y Holanda, los sistemas preventivos incluyen subvenciones públicas y auditorías gratuitas, lo que ha contribuido a que la normativa

no solo se cumpla, sino que sea asumida como parte de la responsabilidad empresarial (Eurofound, 2023).

4.4 Persistencia de la siniestralidad laboral

A pesar de los avances normativos, la siniestralidad mortal en España sigue en niveles peligrosos: 616 muertes en 2023 en jornada laboral (INSST, 2024). El incremento del 5,5 % interanual y las elevadas tasas en construcción y transporte son preocupantes y denotan que la reforma no ha tenido aún impacto en la reducción de la mortalidad. Este patrón aún se observa también en Europa, donde la UE registró 3.286 muertes por accidente laboral en 2022 (Eurostat, 2022).

Las causas estructurales (subcontratación, precarización, falta de formación, insuficiencia inspectora, cultura de productividad sin seguridad) requieren soluciones complementarias a la normativa legal, como la formación técnica, la transmisión cultural institucional y la implementación de inspección efectiva.

4.5 Riesgos emergentes y brechas identificadas

El análisis pone de manifiesto que la reforma no aborda de forma suficiente los riesgos derivados de la digitalización del trabajo, como:

- **Tecnoestrés**, tecnoacoso y desconexión digital, que afectan a teletrabajadores y empleados de plataformas digitales (Castejón et al., 2023).
- **Vigilancia algorítmica**, que introduce nuevos factores psicosociales no contemplados en la reforma.
- **Desigualdades por género y edad**, especialmente en trabajos feminizados o entornos intergeneracionales.

Estas lagunas convierten la LPRL en una legislación aún análoga en algunos aspectos, y no plenamente adaptada a los retos digitales del siglo XXI.

4.6 Relevancia de la evaluación y la fiscalización

La reforma contempla instrumentos de seguimiento, pero su éxito dependerá del reforzamiento de:

- La **inspección de trabajo**, que debe alinearse con la ratio recomendada por la UE (≥ 3 inspectores/10.000 trabajadores) (Ministerio de Trabajo, 2024).
- La **transparencia en los datos**, con publicación trimestral de siniestralidad por sector y empresa.
- La **participación activa de los trabajadores**, tanto en pequeños como en grandes centros, mediante delegados formados y mecanismos de denuncia accesibles.

4.7 Convergencias y divergencias internas

Mientras los sindicatos mayoritarios han mostrado una posición defensiva favorable a la reforma, manteniendo el diálogo institucional, los sindicatos alternativos (CGT, USO) y CSIF han expresado reservas sobre su alcance. Las patronales, aunque críticas por la carga normativa, impulsan soluciones prácticas.

Esta polarización indica que la amplitud de la reforma es elevada, pero su profundidad dependerá de la implementación en el plano operativo y del clima social que pueda mantener una dinámica de cooperación multisectorial.

4.8 Limitaciones del estudio

Este análisis documental tiene las siguientes limitaciones:

1. Se basa en datos hasta diciembre 2023 y enero 2024, por lo que no incluye efectos observables posteriores.
2. Carece de evidencia empírica directa en centros de trabajo (encuestas o entrevistas).
3. No incorpora una metodología sistemática de revisión como PRISMA.
4. Su perspectiva es cualitativa, lo que puede introducir interpretaciones sociales.

4.9 Líneas futuras de investigación

Para complementar este estudio, se sugiere:

- Realizar estudios empíricos en empresas de sectores de alto riesgo.
- Evaluar el impacto de formación técnica y herramientas digitales en la reducción de siniestralidad.
- Analizar la evolución de enfermedades profesionales psicosociales tras la digitalización del registro clínico.
- Estudiar el impacto de la inspección reforzada y recursos autonómicos sobre el cumplimiento normativo.

5. CONCLUSIONES

La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en España, implementada mediante el Real Decreto 1019/2023 y enmarcada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027, representa una evolución normativa sustantiva tras casi tres décadas de estabilidad legislativa. Esta actualización responde tanto a exigencias sociales emergentes como a presiones institucionales ejercidas especialmente por los sindicatos, así como a los compromisos internacionales enmarcados en la Agenda 2030 y las directrices europeas sobre salud laboral.

Uno de los hallazgos clave de este análisis es que la presión sindical ha desempeñado un papel determinante en la agenda política preventiva. Las propuestas de UGT y CCOO —referidas a la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales, la inclusión de la perspectiva de género y edad, y el refuerzo de la Inspección de Trabajo— han sido recogidas parcialmente en la reforma. Otras organizaciones como CGT, USO y CSIF han aportado perspectivas críticas, sobre todo en lo relativo al sector público, la precariedad laboral y la fiscalización efectiva. Sin embargo, la falta de medidas coercitivas más estrictas y de financiación específica para la aplicación de estas medidas limita, por ahora, su potencial transformador.

Desde la óptica empresarial, CEOE y CEPYME han expresado reservas relacionadas con los costes operativos de la reforma, en especial para pequeñas empresas. Estas críticas ponen de

manifiesto una tensión estructural entre el cumplimiento normativo y la capacidad real de las organizaciones para adoptar nuevas exigencias sin apoyo externo o incentivos económicos. Aunque la digitalización y simplificación administrativa podrían mitigar estos efectos, su implementación práctica aún es incierta.

En términos de resultados, la siniestralidad laboral en España sigue mostrando cifras preocupantes. Los datos disponibles de 2023 indican que el número de accidentes mortales ha aumentado en comparación con años anteriores, especialmente en sectores como la construcción y el transporte. Asimismo, la infradeclaración de enfermedades profesionales y la desigualdad territorial en la aplicación de la prevención continúan siendo obstáculos para la consolidación de una cultura preventiva efectiva y equitativa.

A pesar de sus limitaciones, esta reforma ofrece una base normativa para avanzar hacia un sistema preventivo más integrador, adaptado a los retos del trabajo digital, la diversidad demográfica y los riesgos psicosociales. Su éxito dependerá de tres factores esenciales: una implementación efectiva acompañada de recursos institucionales suficientes, un seguimiento continuo con indicadores de impacto claros, y una participación activa de todos los actores del sistema preventivo, incluyendo los propios trabajadores.

En definitiva, la reforma es un paso importante, pero no definitivo. Su verdadero impacto se medirá en su capacidad para traducirse en mejoras tangibles en los entornos laborales y en la salud real de la población trabajadora en España.

6. REFERENCIAS

- Benavides, F. G., Delclós, J., & García, A. M. (2022). Evaluación de políticas preventivas en España: una revisión crítica. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 118–132.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1138-130X2022000300118
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research: The logic of anticipation*. 2nd Edition, Polity, Cambridge. <https://archive.org/details/designingsocialr0000blai/mode/2up>

- BOE. (2023). Real Decreto 1019/2023, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/12/19/1019>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Castejón, J., Moreno, L., & Ferrer, M. (2023). Nuevos riesgos laborales en la era digital: desafíos normativos. *Revista de Derecho Social*, 102, 67–89.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9248870>
- CEOE. (2024). *Informe técnico sobre el impacto económico y operativo de la reforma preventiva*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
<https://www.ceoe.es/es/actualidad/noticias/ceoe-considera-necesaria-una-prevencion-eficaz-centrada-en-las-pymes>
- CEPYME. (2023). *Costes regulatorios de la LPRL para la pequeña empresa*. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
<https://www.cepyme.es/estudios/informes-de-la-pyme/>
- CGT. (2024). *Valoración crítica de la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Confederación General del Trabajo. <https://cgt.org.es/la-cgt-exige-una-reforma-real-de-la-lprl/>
- CCOO. (2023). *Propuestas sindicales sobre salud laboral y riesgos psicosociales*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. https://www.ccoo.es/noticia:644997--CCOO_presenta_propuestas_para_una_reforma_integral_de_la_LPRL
- CSIF. (2023). *Análisis de salud laboral en el sector público tras la reforma preventiva*. Central Sindical Independiente y de Funcionarios.
<https://www.csif.es/contenido/nacional/general/405644>
- Delclós, J., Martínez, J. M., & Solé, M. (2023). Implementación de la gestión psicosocial en pequeñas empresas: un estudio cualitativo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(2), 75–90. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a9>
- Eurofound. (2023). *Preventive health and safety systems in Europe: effectiveness and efficiency*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2023/preventive-health-and-safety-systems-in-europe-effectiveness-and-efficiency>

- Europa Press. (2025, marzo 26). UGT considera “insuficiente” la propuesta del Ministerio sobre la LPRL. *Europa Press*.
<https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-asegura-trabajo-sigue-ofrecer-propuesta-suficiente-actualizar-ley-prevencion-20250326151023.html>
- Eurostat. (2022). *Health and safety at work statistics*. European Statistical Office.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Health_and_safety_at_work_statistics
- EU-OSHA. (2021). *Work-related stress: facts and figures*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress>
- INSST. (2022). *Informe anual sobre siniestralidad laboral en España 2021*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-accidentes-trabajo-2021>
- INSST. (2024). *Estadísticas de accidentes de trabajo 2023–2024*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/el-observatorio/estadisticas/ultimos-datos-de-siniestralidad>
- Martínez Lucio, M., & Stuart, M. (2005). Partnerships and new industrial relations in a risk society: An age of shotgun weddings and marriages of convenience? *Work, Employment and Society*, 19(4), 797–817. <https://doi.org/10.1177/0950017005058175>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027*. <https://www.mites.gob.es/es/estrategia2023/index.htm>
- Molina, O. (2014). Social partners and institutional change in Spain. In *Comparative Political Economy* (pp. 175–197). Palgrave Macmillan.
https://doi.org/10.1057/9781137325383_10
- OIT. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva de género*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_751610.pdf
- USO. (2023). *Enfermedades profesionales y salud laboral: propuestas para la reforma preventiva*. Unión Sindical Obrera. <https://www.uso.es/enfermedades-profesionales-propuestas-reforma-lprl/>

- UGT. (2023). *Informe sobre siniestralidad laboral en España 2023*. Unión General de Trabajadores. <https://www.ugt.es/informe-siniestralidad-laboral-2023>

CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de interés.