

REFORMA DE LA LEY DE PRL · 2026-2027

LA REFORMA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Qué cambia, cuándo entra en vigor y cómo preparar tu empresa antes de 2027 — con foco en lo que más afecta a quien gestiona contratistas, subcontratistas y autónomos en sus centros de trabajo.

Responsables de PRL

Operaciones

Dirección / RRHH

Estado normativo (agosto de 2026)

Anteproyecto aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de abril de 2026. Todavía debe superar la tramitación parlamentaria. Entrada en vigor prevista: 2 de enero de 2027.





Treinta años después, la PRL cambia de enfoque

La Ley 31/1995 lleva tres décadas siendo la columna vertebral de la seguridad y salud en el trabajo. El anteproyecto no es una actualización cosmética: redefine la prevención hacia un modelo integral que incluye la salud mental, organizativa y emocional.

2024	Consulta pública El Ministerio de Trabajo abre la consulta previa para reformar la Ley 31/1995 y el RD 39/1997.
10 feb 2026	Acuerdo político Gobierno, CCOO y UGT firman el acuerdo que da forma a la reforma, tras año y medio de negociación.
16 mar 2026	Borrador y audiencia pública Se publica el borrador del anteproyecto, con participación hasta el 8 de abril.
28 abr 2026	Consejo de Ministros Se aprueba el anteproyecto: el texto más concreto hasta la fecha, con disposiciones de entrada en vigor.
Ahora	Tramitación parlamentaria Plazos inciertos: el texto puede sufrir cambios relevantes — o no aprobarse en su forma actual.

¿Ya es ley? Lo que hay que tener claro

- No, todavía no está en vigor: es un anteproyecto y el calendario político puede introducir cambios o retrasos.
- La Ley 31/1995 no desaparece: la reforma la modifica, junto con el Estatuto de los Trabajadores y el RD 39/1997.
- Entrada en vigor prevista: 2 de enero de 2027, con algunas obligaciones de formación aplicables hasta un año después.
- El desarrollo reglamentario llegará después: nuevo reglamento de CAE (actualización del RD 171/2004) y reglamento de riesgos psicosociales.
- Aplica a todas las empresas, con medidas de apoyo específicas para pymes.



Los 6 cambios clave

El detalle completo, en las páginas siguientes. El nº 4 —la CAE— es el que más afecta a quien gestiona contratistas, y tiene página propia.

1 · Se amplía el concepto de riesgo laboral

Daños físicos, pero también mentales, cognitivos, conductuales, sociales y emocionales. Definición legal de violencia y acoso (art. 4.13), desconexión digital y cambio climático en la evaluación de riesgos.

2 · Bajan los umbrales del servicio de prevención

La asunción personal por el empresario se restringe a empresas de hasta 10 trabajadores en un único centro, en las condiciones previstas en el propio anteproyecto. Más pymes tendrán que designar recursos o constituir/contratar servicio de prevención.

3 · Nuevo orden de prioridad preventivo

Primero recursos propios (trabajadores designados, servicio propio); el concierto con una entidad externa (SPA) pasa a ser último recurso, no primera opción.

4 · Se refuerza el deber de vigilancia en la CAE ★

El punto de mayor impacto para quien gestiona contratistas: vigilancia extendida a autónomos, RD 171/2004 actualizado en un año y giro «de documental a operativo». Página 4.

5 · Evaluaciones de riesgos presenciales

Cualquier evaluación exigirá visitas presenciales al centro. Las evaluaciones puramente documentales o remotas quedan en cuestión. Reglamento de psicosociales en un año.

6 · Formación práctica presencial y a pie de máquina

La parte teórica sigue valiendo online; la práctica pasa a ser presencial con tutor asignado. La empresa responde hasta poder demostrar que la competencia se ha adquirido.



El cambio que más te afecta: la CAE se endurece

Si gestionas contratistas, subcontratistas o autónomos en tus centros de trabajo, este es el punto de mayor impacto de toda la reforma.

Ampliación del artículo 24.3

El deber de vigilancia se extiende expresamente a los trabajadores autónomos que realicen actividades peligrosas en el centro, aunque no exista relación laboral con ellos. La figura que hasta ahora quedaba en zona gris entra de lleno en tu responsabilidad.

El RD 171/2004 se actualizará en el plazo de un año

La norma que hoy regula en detalle la CAE cambiará de forma más detallada poco después de la entrada en vigor. El reglamento de coordinación que conocemos tiene fecha de caducidad.

Cambio de filosofía: de documental a operativo

El mensaje regulador es explícito: la coordinación deja de ser un intercambio de documentos que nadie verifica y pasa a exigir supervisión y control efectivo del cumplimiento real de contratistas, subcontratistas y autónomos.

La Inspección no está esperando a la ley

Algunas Inspecciones de Trabajo —Madrid, Cataluña, País Vasco, Comunidad Valenciana— ya están aplicando este criterio: priorizan la ejecución real de las medidas sobre la mera tenencia de papeles. El giro «de documental a operativo» no empieza en 2027; ya ha empezado.



Lo presencial vuelve al centro del sistema

Dos cambios hermanos que cuestionan la prevención «a distancia» normalizada en los últimos años.

Evaluaciones de riesgos presenciales

- Cualquier evaluación de riesgos —no solo la psicosocial— deberá realizarse mediante visitas presenciales al centro de trabajo.
- Las evaluaciones puramente documentales o remotas quedan directamente en cuestión.
- En el plazo de un año, reglamento específico para evaluar riesgos psicosociales: quien ya los evalúe con rigor partirá con ventaja.
- Impacto práctico: los servicios de prevención tendrán que planificar visitas físicas recurrentes, con efecto en carga de trabajo y facturación.

Formación práctica presencial y a pie de máquina

- La parte teórica sigue siendo válida en modalidad online.
- La parte práctica pasa a ser presencial y a pie de máquina, salvo causa justificada y acreditada.
- Obligación de asignar tutor a los trabajadores sin solvencia acreditada en la tarea.
- Responsabilidad ampliada en el tiempo: la empresa responde ante cualquier incidente hasta que quede documentado que el trabajador sabe ejecutar la medida preventiva. No basta haber impartido la formación: hay que demostrar la competencia adquirida.

Para quien gestiona contratas, la consecuencia es doble: exigir evidencia de formación práctica y tutoría también a los trabajadores de tus contratistas — el certificado teórico deja de ser suficiente.



Qué significa esto para tu empresa

El anteproyecto todavía no obliga, pero la dirección del cambio es clara y la Inspección ya la anticipa. Quien empiece a adaptarse ahora llegará con ventaja — especialmente si te reconoces en alguno de estos perfiles.

1

Gestionas redes amplias de contratistas

Contratistas, subcontratistas o proveedores en distintos centros de trabajo: el deber de vigilancia ampliado multiplica lo que hay que poder demostrar.

2

Colaboras con autónomos en actividades peligrosas

La figura que quedaba en zona gris pasa a estar dentro de tu deber de vigilancia (art. 24.3).

3

Tus evaluaciones de riesgos son mayoritariamente documentales

El modelo de evaluación a distancia queda en cuestión: tocará replanificar con visitas presenciales.

4

Tu formación preventiva es exclusivamente online

La parte práctica presencial, el tutor y la evidencia de competencia exigen rediseñar el circuito formativo.

La ventaja de moverse antes

El desarrollo reglamentario (nuevo reglamento de CAE y de psicosociales) llegará en los meses posteriores a la entrada en vigor. Las empresas que lleguen a ese momento con la vigilancia ya operativa —no solo documental— absorberán los cambios sin rehacer su sistema.



El papel de la digitalización en la nueva PRL

El mensaje de fondo del anteproyecto: la prevención tenderá a ser menos formal y más integrada en la gestión real de la empresa.

EL RETO

Con la reforma, la vigilancia sobre contratistas, subcontratistas y autónomos deja de demostrarse con un archivo de papeles: hay que poder acreditar supervisión y control efectivo, evidencias de formación práctica y evaluaciones por centro — de forma continua, no solo cuando alguien lo pide.

CÓMO AYUDA UNA PLATAFORMA CAE COMO EGESTIONA

- ✓ Centraliza y traza la documentación de contratistas, subcontratistas y autónomos, facilitando demostrar el deber de vigilancia ampliado del artículo 24.3.
- ✓ Permite registrar evidencias de formación práctica y asignación de tutores, no solo certificados teóricos.
- ✓ Facilita el seguimiento de acreditaciones, incidencias y evaluaciones por centro de trabajo, en lugar de gestionarlas de forma dispersa.
- ✓ Genera trazabilidad e informes que sustentan una supervisión activa, no solo un archivo de papeles.

En la práctica: cuando el nuevo reglamento de CAE llegue —previsto en el año siguiente a la entrada en vigor—, quien ya trabaje con supervisión digital y trazable solo tendrá que ajustar parámetros, no cambiar de sistema.



La guía en una página

Qué

Reforma de la Ley 31/1995, el Estatuto de los Trabajadores y el RD 39/1997. Seis cambios de fondo, no cosméticos.

Cuándo

Anteproyecto aprobado en abril de 2026; entrada en vigor prevista el 2 de enero de 2027, con reglamentos posteriores.

A quién golpea más

A quien gestiona contratistas y autónomos: vigilancia ampliada, CAE «de documental a operativo», RD 171/2004 nuevo en un año.

Qué hacer ya

Pasar la vigilancia de los papeles a la operación: la Inspección ya aplica ese criterio en varias comunidades.

¿Quieres saber en qué punto está tu empresa frente a esta reforma?

En eGestiona ayudamos a empresas con redes complejas de contratistas y proveedores a digitalizar la Coordinación de Actividades Empresariales y a estar preparadas para los cambios normativos que se avecinan. Solicita una demostración y revisamos juntos tus procesos actuales.

Solicita una demostración

FUENTES CONSULTADAS

Anteproyecto de Ley de reforma de la Ley 31/1995 (Consejo de Ministros, 28-abr-2026; borrador publicado el 16-mar-2026) · Ley 31/1995, texto consolidado (BOE) · Real Decreto 171/2004. Nota: este documento tiene carácter informativo y no constituye asesoría jurídica; el contenido normativo puede variar durante la tramitación parlamentaria del anteproyecto.