

OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 2

ABRIL-JUNIO 2023

El trimestre ha sido prolijo en iniciativas normativas que afectan directamente a la seguridad y salud laboral, o de forma indirecta inciden en esta materia. De entre todas ellas se han seleccionado como más relevantes las siguientes.

A principios de abril vio la luz el **Instrumento de adhesión al Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011** (BOE 79, 03/04/2023). Este Convenio de la OIT (con ordinal núm. 189) impone a los Estados miembros el deber de adoptar medidas con la finalidad de asegurar que estos trabajadores gocen de protección efectiva contra el acoso y la violencia (art. 5) y que disfruten de un trabajo decente (art. 6). Además, dedica su art. 13 a la seguridad y salud laboral, reconociendo el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, para cuya garantía los Estados habrán de adoptar medidas eficaces teniendo en cuenta las características singulares de la prestación de servicios domésticos.

También, y en idéntica fecha, el **Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, hecho en Ginebra el 14 de junio de 2007** (BOE 79, 03/04/2023). En virtud del art. 8 de este Convenio núm. 188 de la OIT, el capitán o patrón del buque es responsable de la seguridad de los pescadores embarcados, lo cual incluye el deber de ejercer una supervisión que permita garantizar en lo posible el desarrollo de sus labores en condiciones óptimas de seguridad y salud, dirigirlos en un clima de respeto en cuanto atañe a los aspectos preventivos (incluido el riesgo de fatiga), posibilitar una formación de sensibilización a bordo y asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad de la navegación y de las prácticas marineras conexas. Los trabajadores, por su parte, deberán cumplir las medidas que suponen el correlato lógico de aquellos deberes (art. 8).

Asimismo, la norma internacional establece, entre otras previsiones, una edad mínima de dieciocho años (susceptible de ser rebajada hasta los dieciséis en algunos contextos) para desempeñar actividades que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realicen, puedan resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los trabajadores

(art. 9.4 y 5); prohíbe –también con posibles excepciones– la contratación de menores de tal edad para trabajar de noche (art. 9.6) y regula los exámenes médicos (arts. 10-12) y la atención sanitaria (arts. 29 y 30).

En fin, los arts. 31 a 33 aparecen específicamente destinados a la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales. El primero exige a los Estados adoptar normas, u otras medidas, en relación con la prevención de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas la evaluación y la gestión de dichos riesgos, así como la formación y la instrucción de los pescadores impartidas a bordo; su adiestramiento para la correcta manipulación de los tipos de artes de pesca que utilizarán y el conocimiento de las operaciones de pesca en las que participarán; las obligaciones de los propietarios de buques pesqueros, así como de los pescadores y otras personas interesadas, teniendo debidamente en cuenta la seguridad y la salud de los menores de dieciocho años; la notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros que enarboleden su pabellón, y, por último, la constitución de comités paritarios o, previa celebración de consultas, de otros organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tras ello, el art. 32 concreta las obligaciones de las autoridades laborales competentes y de los propietarios de buques y el 33 especifica que la evaluación de riesgos habrá de llevarse a cabo con participación de los pescadores o sus representantes.

La **Circular 1/2023, de 29 de marzo, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal tras la reforma de los delitos contra la libertad sexual operada por la Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre (BOE 81, 05/04/2023), resulta relevante a la hora de interpretar cuanto dispone la mentada norma, cuya incidencia en la seguridad y salud en el trabajo ya ha sido puesta de manifiesto en el comentario trimestral previo.

A lo largo de las semanas siguientes fueron publicadas algunas otras normas no estrictamente preventivas, pero con una indudable capacidad para proyectar su regulación sobre la seguridad y salud de los trabajadores. Destacan entre ellas el **Real Decreto 208/2023, de 28 de marzo**, por el que se modifica el Real Decreto 638/2019, de 8 de noviembre, destinado a establecer las condiciones básicas que deben cumplir los centros de limpieza y desinfección de los vehículos dedicados

al transporte por carretera de animales vivos, productos para la alimentación de animales de producción y subproductos de origen animal no destinados al consumo humano, e instrumento para crear el Registro nacional de centros de limpieza y desinfección (BOE 88, 13/94/2023); la Resolución de 14 de abril de 2023, de la Subsecretaría, por la que se publica el **Convenio entre el Instituto de Salud Carlos III, O.A., M.P., y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para la formación de especialistas en medicina del trabajo y enfermería del trabajo** (BOE 95, 21/04/2023); la **Orden PCM/406/2023, de 24 de marzo, por la que se modifica la Orden PRE/1435/2013**, de 23 de julio, a través de la cual desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres en materia de transporte sanitario por carretera (BOE 98, 25/04/2023) o el **Real Decreto 312/2023, de 25 de abril**, por el que se regulan las exenciones al cumplimiento de determinada normativa para sustancias, mezclas o artículos que las contengan, por razones de defensa (BOE 99, 26/04/2023).

A finales del mes tiene lugar la publicación de la **Resolución de 12 de abril de 2023, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P., durante 2023, la gestión del servicio de la Seguridad Social “Prevención10.es”** (BOE 101, 28/04/2023). Se trata de un servicio de titularidad de la Seguridad Social puesto en marcha como herramienta de ayuda para las empresas de hasta veinticinco trabajadores que asumen la prevención con medios propios, así como para autónomos sin empleados. Como en años anteriores, la Seguridad Social mantiene el interés en seguir prestando el servicio; al tiempo, afirma la procedencia de incorporar un módulo específico de asistencia para la realización de las actividades preventivas derivadas de la disposición adicional 18ª LPRL, añadida por Real Decreto-ley 16/2022, relativa a la protección de seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Ahora bien, dado que no dispone de medios personales y materiales especializados que le permitan acometer por sí misma el desarrollo de estas actividades, y teniendo en cuenta la naturaleza atribuida al INSST, considera conveniente residenciar en este la gestión del servicio y de los medios informáticos en que se soporta, sin perjuicio de que la titularidad corresponda a la TGSS.

En este tramo final de un mes tan prolijo cabrá mencionar, también, la Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027** (BOE 101, 28/04/2023), con el contenido que en sus líneas fundamentales quedó expuesto en el comentario anterior. De igual modo, cabrá destacar la firma de la **Estrategia Cantabra de Seguridad y Salud el en Trabajo**. Aprobada el 30 de marzo, y tomando como referentes, entre otros, la mentada Estrategia Española y el Marco Estratégico Europeo para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, asume cuatro objetivos: mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, de la evolución demográfica y del cambio climático desde la óptica de la prevención de riesgos laborales; reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, incorporando la perspectiva de género y, por último, fortalecer la coordinación institucional ante futuras crisis.

Sin perjuicio de otras disposiciones más o menos relevantes [Resolución de 24 de abril de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el **Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Gobierno de Aragón, para la realización de actuaciones conjuntas en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto** (BOE 104, 02/05/2023); **Real Decreto 364/2023, de 16 de mayo**, por el que se establecen las bases de desarrollo de la normativa de la Unión Europea de sanidad animal, en lo relativo a las obligaciones de vigilancia del titular de la explotación y al plan sanitario integral de las explotaciones ganaderas, y por el que se modifican varias normas de ordenación ganaderas (BOE 117, 17/05/2023) o, sobre todo por sus menciones al acoso, **Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (BOE 118, 18/05/2023)] ya en el mes de mayo aparecen dos normas que resultan singularmente significativas:

De un lado, el **Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo**, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado

del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y **prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas** (BOE 113, 12/05/2023).

La parte a destacar de esta norma, dictada en respuesta a los riesgos que el cambio climático y las olas de calor representan para los trabajos de exterior, es la reforma introducida en el Anexo III (Condiciones ambientales en los lugares de trabajo) del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En concreto, suprime su apartado 5 y añade una disposición adicional única, relativa las “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, la cual, a grandes rasgos, contiene una triple decisión destacada: en primer lugar, en estos trabajos deben adoptarse medidas adecuadas de protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos, incluidas las temperaturas extremas. En segundo término, tales medidas derivarán de la evaluación de riesgos, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora; entre ellas, se incluirá la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en los casos en los cuales no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona. Y, como tercera previsión, para aquellos supuestos en los que la Agencia Estatal de Meteorología (o equivalente autonómico) emita aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista; es decir, la norma contempla una hipótesis en la que la actuación será obligatoria, aun cuando nada obsta, por supuesto, para que también se pueda actuar antes.

De otro, la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** (BOE 129, 31/05/2023). Al margen de otras previsiones con clara repercusión en la cuestión preventiva (teletrabajo, desconexión digital, acoso, etc.), será menester centrarse en su Capítulo

VIII, dedicado a la seguridad y salud laboral, en relación con la cual establece que los convenios deberían promover protocolos y guías de acogida en las empresas para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva; establecer medidas concretas para que desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la aquella cultura y a la reducción de la siniestralidad; incluir la perspectiva de género y la discapacidad en la gestión de la prevención en la empresa; impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo; promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral; avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia y en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral; elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo (incluido el ciberacoso); desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de los trabajadores (con atención particular a los designados y a los delegados de prevención) y fijando medios para su acreditación; incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización; incorporar medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el art. 24 LPRL y el RD 171/2004; potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva; desarrollar protocolos y guías para mejorar la gestión de la reincorporación de los trabajadores después de bajas de larga duración; abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención al respecto; y, en fin, priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

El BOE inaugural de junio incorpora la Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, destinada a publicar el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022, por el que se aprueba la **Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027** (BOE 130, 01/06/2023). Destaca, a los efectos del presente comentario, su Eje 1 (“Hacia la inclusión y la cohesión social por medio del trabajo autónomo”), entre cuyas líneas de actuación

incluye como número 1.3, la “prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo”. Tras detallar la motivación, contempla cuatro tipos de medidas: de información y concienciación (valorar la realización de campañas sobre prevención de riesgos laborales destinadas a autónomos –ya generales, ya adaptadas a los diferentes sectores y perfiles–, en particular a partir de la difusión del servicio público Prevencion10.es), de formación (impulsar los programas acordes a las necesidades del colectivo –destaca el apartado “Tutorial” de la web Prevencion10.es, donde se abordan los riesgos generales y específicos de veintidós sectores– y desarrollar el programa de prevención de riesgos laborales en las ofertas de ciclos formativos de formación profesional), de difusión de las herramientas de evaluación de riesgos disponibles para autónomos (apartado donde consta una mención expresa a autopreven-t® y evalua-t® del Servicio público Prevención10, que disponen de cuestionarios a medida) y de mejora de la información sobre riesgos en el trabajo autónomo (promover la realización de un estudio que permita actualizar el mapa de riesgos propio de este trabajo –incluidos los psicosociales, con especial atención a las enfermedades sufridas por las mujeres–, incorporando las nuevas realidades –laborales, tecnológicas y sanitarias– bajo las cuales los autónomos llevan a cabo su actividad profesional e incluyendo las contingencias derivadas de embarazos de riesgo, riesgos para mujeres embarazadas y tratamientos de fertilidad).

En los días siguientes va a quedar constancia expresa del Texto enmendado del Reglamento relativo al transporte internacional de mercancías peligrosas por ferrocarril (RID 2023), Apéndice C del **Convenio relativo a los Transportes Internacionales por Ferrocarril (COTIF)**, hecho en Berna el 9 de mayo de 1980, con las Enmiendas adoptadas por la Comisión de expertos para el transporte de mercancías peligrosas en su 57.ª sesión celebrada en Berna el 24 de mayo de 2022 (BOE 131, 02/06/2023); de la Resolución de 26 de mayo de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el **Convenio con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la utilización de soluciones y medios tecnológicos** (BOE 134, 06/06/2023) y de la Resolución de 7 de junio de 2023, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del Real Decreto-ley 4/2023**, de 11 de mayo, en virtud del cual se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y

al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas (BOE 137, 08/06/2023).

Avanzado el mes aparecen sendas normas dignas de mayor detalle:

En primer lugar, el **Real Decreto 524/2023, de 20 de junio, por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil** (BOE 147, 21/06/2023).

Relevante en materia preventiva por cuanto deroga la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, aprobada por el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo; la cual, sin embargo, seguirá aplicándose hasta la aprobación del instrumento llamado a sustituirla. De conformidad con la disposición final primera, la mentada Norma Básica se adaptará a lo dispuesto en el Real Decreto 524/2023 en un máximo de cuatro años.

En segundo término, el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 154, 29/06/2023). Norma que aglutina una infinidad de asuntos; entre ellos, algunos relevantes a los efectos de la seguridad y salud laboral.

Más allá de las previsiones referidas, en concreto, a conciliación de vida laboral y familiar (indudablemente conectadas, como gran parte de las condiciones de trabajo, con el riesgo psicosocial), cabe destacar las medidas adoptadas para adaptarse a la nueva realidad del COVID-19 (que, como anunció en mayo la OMS, ya no constituye una emergencia de salud pública), incluida la declaración de finalización de crisis sanitaria, lo cual trae aparejado que algunas de las acciones incorporadas a la Ley 2/2021, de 29 de marzo (de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19), dejen de tener aplicación, mientras que otras deban continuar

en vigor. En todo caso, la enfermedad se sigue considerando relevante para la salud pública, motivo por el cual la revisión de la estrategia de vigilancia y control no debe constituir impedimento alguno para persistir en un seguimiento epidemiológico acorde a la nueva situación, todo lo cual obliga a modificar el Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la red nacional de vigilancia epidemiológica, para, entre otras cuestiones, incluir el COVID-19 como enfermedad de declaración obligatoria.

Entre las múltiples **previsiones de la Unión Europea** con incidencia de tono menor en materia preventiva se quieren destacar, en el período trimestral de referencia, las siguientes: el Reglamento Delegado (UE) 2023/751 de la Comisión, de 30 de enero de 2023, dictado para modificar el Reglamento Delegado (UE) 2020/687, por el que se completa el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las normas relativas a la prevención y el control de determinadas enfermedades de la lista (DOCE 13 de abril de 2023); para anular y sustituir el texto publicado el 24 de marzo, la Corrección de errores de la Comunicación de la Comisión “interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo” (DOCE de 26 de abril de 2023); la Decisión de Ejecución (UE) 2023/941 de la Comisión, de 2 de mayo de 2023, relativa a las normas armonizadas para los equipos de protección individual elaboradas en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo (DOCE de 11 de mayo de 2023); la Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre la igualdad de derechos para las personas con discapacidad (2022/2026(INI)) (DOCE de 17 de mayo de 2023), al menos en cuanto trata el problema del acoso y el ciberacoso; el Reglamento (UE) 2023/1132 de la Comisión, de 8 de junio de 2023, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las sustancias carcinógenas, mutágenas o tóxicas para la reproducción sujetas a restricciones (DOCE de 9 de junio de 2023); o, por no seguir, el Reglamento (UE) 2023/1230, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2023, relativo a las máquinas, y por el que se derogan la Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 73/361/CEE del Consejo (DOCE de 29 de junio de 2023).

La exposición quedaría inconclusa sin la oportuna alusión a la adopción, el 12 de junio, del **Convenio núm. 191 de la OIT sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas)**. Su razón de ser no es otra que introducir en diversos Convenios enmiendas derivadas de la “Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (junio de 2022). Los documentos afectados son el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006); el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

La **Recomendación núm. 207 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas)**, alcanzada en idéntica fecha, hace lo propio con la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195); la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198); la Recomendación sobre el VIH y el SIDA, 2010 (núm. 200); la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Solo unos pocos días después (el 16 de junio de 2023), la OIT adopta la **Recomendación núm. 208, sobre aprendizajes de calidad**. Entendiendo por “aprendizaje” una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, la disposición establece, en el apartado II, punto 10, que los Miembros deberían, tras consulta con los interlocutores sociales, establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas en lo que respecta, entre otras cuestiones, a la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 155 (de 1981) y el Convenio núm. 187 (de 2006).

En consonancia con lo anterior, los Miembros deben tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes; también para que los aprendices se beneficien de protección y reciban formación en lo que respecta a la seguridad y salud laboral, la violencia y el acoso (apartado III, punto 16). Igualmente, deben asegurarse de que el contrato de aprendizaje contenga disposiciones relativas a la prevención de riesgos (apartado IV, apartado 18). En fin, y con el objetivo de facilitar la transición de la economía informal a la formal, deben actuar para reformar la capacidad de las pequeñas empresas mejorando el entorno de seguridad y salud en el trabajo (apartado VI, punto 27).

Selección y comentarios realizados por Beatriz Agra Viforcós y
Juan José Fernández Domínguez.
En León, a 7 de noviembre de 2023.

