

OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 4

OCTUBRE-DICIEMBRE 2023

Aunque no han abundado a lo largo del trimestre normas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, si se han dictado algunas significativas, así como disposiciones con incidencia indirecta en la materia. De todas ellas se consideran merecedoras de especial atención las referenciadas a continuación.

A principios de octubre vio la luz la **Instrucción IS-10, revisión 2, de 7 de septiembre de 2023, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se establecen los criterios de notificación de sucesos al Consejo por parte de las centrales nucleares** (BOE 236, 03/10/2023). Constituye una revisión de su precedente (del año 2014), y con ella se pretende facilitar y clarificar el sistema modificando tanto las condiciones generales de notificación, como los tipos de sucesos a comunicar, con cinco objetivos principales: mantener debidamente informado al Consejo de las incidencias con cierta entidad ocurridas en las centrales nucleares españolas; permitirle adoptar, de ser preciso, medidas apropiadas en un plazo adecuado; identificar las incidencias para las que una central nuclear debe realizar análisis de experiencia operativa dirigidos a evitar la repetición del suceso o de otro similar; iniciar el proceso de intercambio de experiencia operativa entre centrales para que otras puedan incorporar a sus procesos internos medidas preventivas o correctoras; en fin, permitir al Consejo proporcionar información transparente a la opinión pública y a posibles grupos de interés.

A finales de mes tiene lugar la publicación del **Real Decreto 779/2023, de 10 de octubre, por el que se establece la comunicación de enfermedades de los animales de declaración obligatoria y se regula su notificación** (BOE 255, 25/10/2023). Norma de sanidad animal, pero con clara repercusión en lo tocante a riesgos biológicos en el trabajo. La aprobación de este reglamento, que sustituye al anterior de 2014, trae causa en la necesidad de adaptar la normativa vigente a lo pautado por la UE en diversos documentos jurídicos dictados a lo largo de los últimos años.

También presenta una incidencia indirecta –pero clara– en materia preventiva el **Real Decreto 792/2023, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 11/2021, de 28**

de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte (BOE 255, 25/10/2023), aun cuando expresamente señala que el texto tan solo regula lo referente al dopaje de deportistas y el correspondiente régimen sancionador, dejando fuera las disposiciones sobre la protección de la salud situadas al margen de ley que desarrolla. La conexión con la seguridad y salud en el trabajo es particularmente clara en artículos como el 65.7, en cuya virtud, antes de iniciar el procedimiento sancionador y excepcionalmente, cabrá adoptar medidas provisionales (como la suspensión de licencia) en caso de –entre otros posibles motivos– urgencia y grave riesgo o peligro inminente para la salud de las personas deportistas o la realización saludable de la práctica deportiva.

La mención a la cuestión es meramente tangencial en la **Decisión (UE) 2023/2528 del Consejo, de 9 de octubre, de 2023, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros** (DOUE 14/11/2023), cuya Consideración 12 establece que “deben garantizarse unas condiciones de trabajo dignas, incluidas las de salud y seguridad y la seguridad en el trabajo y la salud física y mental de los trabajadores”.

La única norma estatal digna de mención en el mes de noviembre es el **Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial** (BOE 268, 09/09/2023). Tampoco constituye normativa preventiva *stricto sensu*, pues su objeto no es otro que establecer un entorno controlado de pruebas para ensayar el cumplimiento de ciertos requisitos de seguridad por parte de algunos sistemas de inteligencia artificial que puedan suponer riesgos para la seguridad, la salud y los derechos fundamentales de las personas (art. 1). Ahora bien, en su definición de “sistema de inteligencia artificial de alto riesgo” incluye, entre otros, aquellos previstos en el anexo II en los que su respuesta sea relevante respecto a la acción o decisión a tomar; pudiendo, provocar, por tanto, riesgo significativo para la salud, los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito laboral o la seguridad o los derechos fundamentales (art. 3.4.c). A partir de tal previsión cabe extraer la potencial vinculación con la seguridad y salud laboral. Con todo, la lectura del anexo II conduce a pensar que esta será limitada, en la medida en que, por cuanto hace al ámbito del empleo, la atención se centra, de un lado, en sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la

selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos, y, de otro, la IA destinada a adoptar decisiones relativas a la promoción y a la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y a la hora de realizar un seguimiento y una evaluación del rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

La primera norma estrictamente preventiva del trimestre aparece a finales de noviembre y procede de la Unión Europea. No es otra que la **Directiva (UE) 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo** (DOUE 30/11/2023). Según indica, los nuevos avances científicos y tecnológicos en este ámbito muestran un margen para mejorar la protección frente a este riesgo, reduciendo así la posibilidad de que los trabajadores expuestos al amianto contraigan enfermedades. En particular, y dado que se trata un carcinógeno sin umbral, considera necesario revisar el valor límite y la metodología de medición a fin de disminuir los niveles de exposición, así como extender los requisitos sobre registro de la exposición y la vigilancia de la salud a las hipótesis de exposición esporádica y de poca intensidad.

Con todo, el documento más relevante del período analizado es puramente programático y procede de la OIT. Se trata de la **Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el trabajo para 2024-2030** (y el plan de acción para su aplicación), aprobada el 3 de noviembre de 2023, en el marco de la 349ª reunión del Consejo de Administración. A su través se confirma el compromiso de la OIT con la promoción de la justicia social mediante la protección de la salud y la vida de los trabajadores y la promoción del trabajo decente. Tiene por objeto ayudar a los mandantes de la OIT a progresar más rápidamente en la promoción, el respeto y la realización del derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable en todo el mundo y, en última instancia, contribuir a reducir el número de muertes, las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y los costos socioeconómicos asociados. En ella se pide a los Miembros de la OIT que agilicen las medidas encaminadas a promover la mejora continua y la consolidación de una cultura de prevención de la

seguridad y la salud, tal como se define en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), contando a tal propósito con el apoyo de la Oficina.

La Estrategia se sustenta en cuatro principios rectores transversales: las normas internacionales del trabajo; el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales; un enfoque centrado en las personas, inclusivo y con perspectiva de género; y, por último, el adecuado énfasis en la prevención a lo largo de todo el ciclo de vida, lo que incluye la sensibilización desde una edad temprana, durante los períodos de transición y antes o después de participar en el mercado de trabajo. Sus tres pilares se concretan en mejorar los marcos nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo; fortalecer la coordinación, las asociaciones y la inversión en la materia y mejorar los sistemas de gestión de la misma en el lugar de trabajo.

El plan de acción a seguir, con productos y acciones detalladas en el anexo, incluye cinco esferas de actuación: las normas e instrumentos internacionales de trabajo (objetivo: reforzarlas y promoverlas); el desarrollo y difusión de conocimientos (objetivo: generarlos y fomentar su uso para tomar decisiones fundamentadas orientadas a la mejora); la promoción, sensibilización y movilización (objetivo: hacer visible la cuestión preventiva y activar intervenciones en este ámbito); la asistencia y apoyo técnicos a los mandantes de la OIT (objetivo: reforzar sus capacidades en la formulación y ejecución de políticas y programas) y, en fin, la cooperación multilateral (objetivo: impulsar respuestas coherentes, coordinadas y complementarias).

Concluye el trimestre con tres disposiciones adoptadas en diciembre en la Comunidad Autónoma de Cantabria; una relacionada con la estructura institucional de la seguridad y salud en el trabajo y las otras dos dictadas en el marco más amplio de la seguridad industrial y de la protección civil:

La primera aparece integrada en la **Ley de Cantabria 03/2023, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas** (BOC 87, 29/12/2023), entre las cuales se incluye la modificación de la Ley de Cantabria 5/2008, de 19 de diciembre, de creación del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo. La reforma responde, en primer lugar, al objeto de establecer que los actos dictados por la Dirección del Instituto agoten la vía administrativa y, por lo tanto, sean susceptibles de recurso de reposición; en segundo término, a la voluntad de atribuir a dicha Dirección la jefatura

superior de personal de este organismo autónomo, y no solo –como hasta la fecha– la jefatura inmediata de personal; por último, al deseo de reconocer a aquella el carácter de órgano de contratación, sustituyendo la intervención previa de sus actos de contenido económico por el control financiero permanente.

Las dos restantes son la **Resolución por la que se aprueba el Plan de Inspección de Establecimientos Industriales para 2024** (BOC 243, 21/11/2023) y el **Decreto 192/2023, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Especial de Protección Civil de Emergencias por Incendios Forestales de la Comunidad Autónoma de Cantabria (INFOCANT)** (BOC 1, 02/01/2024), con referencia expresa a la seguridad y salud del personal de intervención, toda vez que, en situación de emergencia, INFOCANT deberá garantizar que aquel sea informado sobre los riesgos para su salud y las medidas de autoprotección a adoptar; en particular, compete al Director de INFOCANT velar para que los intervinientes reciban información previa, suficiente y adecuada, sobre los riesgos extraordinarios que puedan afectarles como consecuencia de los incendios forestales y sobre las medidas de autoprotección que deban tomar en relación con dichos riesgos inusuales.

Selección y comentarios realizados por Beatriz Agra Viforcós y
Juan José Fernández Domínguez.
En León, a 9 de enero de 2024.