

## OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 8

### OCTUBRE-DICIEMBRE 2024

La producción normativa del trimestre en la materia se inicia, con la **Decisión de ejecución (UE) 2024/2599 de la Comisión, de 4 de octubre de 2024, por la que se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2023/941 de la Comisión en lo que respecta a las normas armonizadas relativas a los equipos de protección individual contra las caídas, los equipos filtrantes de ventilación asistida de protección respiratoria, el calzado, los cascos eléctricamente aislantes y la protección ocular y facial para uso en el trabajo, elaboradas en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo (DOUE L, 08/10/2024)**. Es esta una fuente de Derecho solo tangencialmente conectada con la prevención de riesgos laborales, en tanto opera en el marco de la seguridad industrial; más en concreto, en el área de las actuaciones de normalización y de acomodación de las normas armonizadas a la evolución científico-técnica. En España, el mes de octubre trajo consigo sendas normas reglamentarias merecedoras cuanto menos de una breve semblanza:

De una parte, el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas** (BOE 244, 09/10/2024), cuya trascendencia preventiva está fuera de toda duda, por cuanto la discriminación constituye, *per se*, un riesgo laboral.

Contiene el desarrollo del art. 15.1 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en cuya virtud las empresas de más de cincuenta trabajadores habrán de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos a través de los cuales alcanzar la igualdad real y efectiva de estas personas, debiendo incluirse un protocolo de actuación ante situaciones de acoso o violencia. Acciones que deben ser pactadas y acordadas con los representantes de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

La norma aparece estructurada en tres capítulos, el primero de los cuales queda destinado, como suele ser habitual, al establecimiento de las disposiciones generales (objeto, ámbito y forma de cuantificar el volumen de plantilla). El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación (instrumento en el que se insertarán las medidas –distinto según si existe o

no convenio aplicable y, en caso de existir, en atención a su nivel—, plazos y procedimiento negociador). Al contenido del plan (transversal) se dedica el capítulo III, que procede también a clarificar su período de vigencia y los mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Concluye con sendas disposiciones finales y dos anexos: el primero desarrolla los contenidos a planificar, a saber, cláusulas de igualdad; acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje; entornos laborales diversos, seguros e inclusivos; permisos y beneficios sociales; por último, régimen disciplinario. El segundo detalla lo relativo al protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, el cual incluirá la declaración de principios, el ámbito de aplicación, los principios rectores y garantías (como la protección de la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta posibles consecuencias físicas y psíquicas) y el procedimiento de actuación y resolución.

De otra parte, el **Real Decreto 958/2024, de 24 de septiembre, por el que se establece el título de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de riesgos profesionales y se fijan los aspectos básicos del currículo** (BOE 247, 12/10/2024). Con el fin de ajustar estas enseñanzas al nuevo modelo de formación profesional diseñado por la Ley Orgánica 3/2022 y el Real Decreto 659/2023, deroga y sustituye al Real Decreto 1161/2001, mediante el cual se establecía y ordenaba el título ahora reformulado. El nuevo integra y actualiza el currículo del anterior, a la vez que lo adapta a los cambios legales en materia medioambiental y a las nuevas tecnologías. Logra, de este modo, mayor polivalencia profesional en el desempeño de las funciones de nivel intermedio, de conformidad con cuanto dispone el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), aprobado por Real Decreto 39/1997.

En la esfera autonómica resulta pertinente efectuar una somera mención a la **Resolución de aprobación del Plan de Salud Digital de Cantabria** (BOC 202, 17/10/2024). En su seno destacan las “Medidas en capacitación e implicación de personal sanitario y no sanitario” (línea de acción 3.9), pues incluyen a los técnicos en prevención de riesgos laborales (de nivel superior e intermedio) entre los puestos del sistema sanitario público con relevancia para la consecución del objetivo, cifrado en la transformación del modelo de atención, lo cual requiere capacitación y participación en los términos pautados por el propio documento programático.

El mes de noviembre resulta más prolijo en normas directa o indirectamente vinculadas a la prevención de riesgos laborales. En la Unión Europea, sobresale la **Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas** (DOUE L, 11/11/2024). Desde sus considerandos queda patente la importancia de los aspectos relacionados con la prevención, lo cual encuentra reflejo en los mandatos que el art. 12 dirige a las plataformas digitales de trabajo (a salvo lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE y otras conexas): en primer lugar, evaluarán los peligros que entrañen los sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones para la seguridad y su salud, en particular las posibles amenazas psicosociales, ergonómicas y de accidente (quedando excluido el empleo de dichos sistemas cuando ejerza una presión indebida sobre los trabajadores o implique riesgo para su integridad física o mental); en segundo término, evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados habida cuenta de las características específicas del entorno laboral; y, por último, introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas. De igual modo, garantizarán la información, consulta y participación efectiva de los trabajadores y sus representantes, de acuerdo con lo previsto en los arts. 10 y 11 de la mentada Directiva 89/391/CEE. En fin, de forma específica, para la protección frente a la violencia y el acoso, los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas establezcan medidas preventivas, en particular proporcionando canales de denuncia eficaces.

Con una incidencia tangencial, cabe limitar la referencia a su simple cita respecto a las siguientes normas y documentos: 1) **Directiva (UE) 2024/2881 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, sobre la calidad del aire ambiente y a una atmósfera más limpia en Europa** (DOUE L, 20/11/2024), en relación con el medioambiente en el lugar de trabajo y la salud de los trabajadores. 2) **Dictamen 2024/6867 del Comité Económico y Social Europeo, El impacto de la demografía en la Europa Social** (DOUE C, 28/11/2024), por cuanto hace referencia al vínculo entre salud laboral y prolongación de la permanencia en el empleo o a la necesidad de aplicar un enfoque basado en el ciclo de la vida en lo atinente a la prevención de los riesgos derivados del trabajo. 3) **Dictamen 2024/6875 del Comité Económico y Social Europeo, Promover la integración social de las personas con discapacidad y de las personas con capacidad laboral**

**alterada** (DOUE C, 28/11/2024), al exigir estar y pasar por entornos profesionales adaptados a sus necesidades. 4) **Dictamen 2024/6868 del Comité Económico y Social Europeo, Servicios comunitarios de salud mental** (DOUE C, 28/11/2024), dada la incidencia que pueden alcanzar los riesgos psicosociales en el trabajo. 5) **Dictamen 2024/6069 del Comité Económico y Social Europeo, Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE** (DOUE C, 28/11/2024), al considerar los efectos positivos de los equipos multigeneracionales en la seguridad y salud laboral.

Varios de los productos normativos estatales derivan de los trágicos acontecimientos provocados por las lluvias torrenciales caídas el 28 de octubre. El elenco comienza con **Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024** (BOE 268, 06/11/2024). Su art. 25 determina que los procesos de incapacidad temporal producidos en las localidades afectadas, e iniciados como consecuencia de la DANA, “tendrán la consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social”; asimilación que también se produce en relación con las pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

Unos días después ve la luz el **Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024** (BOE 273, 12/11/2024), cuyo art. 41 califica la situación provocada por la DANA y sus efectos como riesgo grave e inminente (a efectos del art. 21.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL–), con el consiguiente derecho de los trabajadores a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo o no acudir al mismo.

Procede resaltar, por último, el **Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de**

**noviembre de 2024** (BOE 288, 29/11/2024). Su disposición final quinta otorga al Gobierno un plazo de doce meses para aprobar un reglamento sobre la protección laboral frente a los efectos del cambio climático.

Por su parte, la disposición final segunda modifica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), e introduce un nuevo permiso retribuido de cuatro días (sustituible por trabajo a distancia) fundado en la imposibilidad de acceder al puesto, o transitar por las vías de circulación necesarias, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las hipótesis derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Superado este tiempo inicial, el permiso se prolongará hasta tanto desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar una suspensión del contrato o una reducción de jornada por fuerza mayor en los términos –también alterados– del art. 47.6 ET.

La reforma alcanza al Derecho Colectivo, al incluir, de un lado, el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, bajo el propósito de hacer posible la adopción de las decisiones pertinentes, incluidas las asociadas al riesgo grave e inminente (art. 64.4 ET, en relación con art. 21 LPRL); de otro, la llamada a la negociación colectiva para pactar protocolos que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a tales catástrofes y fenómenos.

Además de los aspectos vinculados a los efectos de la DANA, otras cuestiones han sido objeto de regulación a lo largo del mes; entre ellas, cabrá destacar:

Primero, la **Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales** (BOE 271, 09/11/2024). Su art. 10 señala que, con pleno respeto a la legislación de prevención de riesgos laborales, y a cuanto dispongan las CC.AA. en ejercicio de sus competencias, será posible desarrollar otros estudios, evaluaciones, planes y programas específicos para la protección de estos agentes en atención a las especificidades de sus funciones. Además, y de conformidad con la normativa aplicable, recuerda que las administraciones públicas han de proporcionar los equipos y

elementos necesarios para garantizar la seguridad y salud colectiva e individual del personal, de uso obligatorio por los destinatarios.

El art. 13 alude a la formación a proporcionar a los agentes e incide en la obligación de prestar especial atención a la preparación necesaria para evitar situaciones de riesgo y resolver conflictos, así como para el uso de los equipos y medios de defensa asignados.

También incide en materia preventiva el art. 14 *in fine*, por cuanto ordena a las autoridades competentes elaborar, en el plazo de un año, un plan de igualdad en el cual se evalúen y propongan, desde una perspectiva de género, medidas en relación con medios materiales, uniformidad, conciliación, corresponsabilidad, desigualdades en salud o riesgos psicosociales. Asimismo, cabe reseñar la disposición final segunda, merced a la cual el Gobierno, a través del INSST y dentro de la siguiente anualidad, proporcionará directrices orientadas a identificar y gestionar los riesgos laborales de los agentes forestales y medioambientales, asumiendo –de nuevo– un enfoque de género.

Segundo, la **Ley 5/2024, de 8 de noviembre, básica de bomberos forestales** (BOE 271, 09/11/2024). Su art. 7 afirma la aplicabilidad de LPRL y sus reglamentos –incluido el RSP– y de la regulación dictada para su adaptación al espacio público; en particular, en su caso, el Real Decreto 67/2010, operativo en la Administración General del Estado. Añade el art. 8 una llamada a impulsar, en el seno del diálogo social, el reconocimiento dentro de la negociación de las retribuciones de los bomberos forestales, de las condiciones de peligrosidad, esfuerzo, toxicidad, morbilidad, penosidad o equivalentes y el riesgo psico-físico generado por las situaciones de estrés. Los aspectos relativos a la igualdad aparecen incorporados al art. 11, para abogar por la promoción de la inclusión de la perspectiva de género en las medidas de seguridad y salud y exigir EPIs y elementos de uniformidad adaptados a la morfología femenina, impidiendo el uso general de modelos unisex.

En virtud de la disposición adicional sexta, el Gobierno dispone de un año para crear una comisión dirigida a impulsar la evaluación y reconocimiento como enfermedades profesionales de las contraídas a consecuencia de la singularidad del trabajo en el sector. Análogo plazo conceden las disposiciones finales primera y segunda: la una en orden a aprobar un reglamento para la prevención de los riesgos que afectan a quienes prestan servicios en los operativos de extinción de incendios forestales, el cual

deberá tener en consideración las actividades específicas de los bomberos respecto a la exposición de riesgos, accidentes laborales y enfermedades profesionales; la otra, para la reforma del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, a fin de adaptar el factor tiempo en estas labores teniendo en cuenta las consecuencias de la exposición a condiciones adversas, incluidos los fenómenos meteorológicos extremos.

Tercero, el **Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social** (BOE 280, 20/11/2024). Para lograr autorizaciones de residencia y trabajo en actividades de temporada, estas personas deberán comprometerse a cumplir las normas vigentes sanitarias, de régimen interior y convivencia en explotaciones y alojamientos o de riesgos laborales (art. 102), efectuando a estos efectos la correspondiente declaración responsable (art. 103).

Según prevé el art. 120, cabrá plantear cursos –en destino o en los países de procedencia– dirigidos a los seleccionados o preseleccionados, para lo cual procederá tener en cuenta las características del puesto a desempeñar. Esta formación, gratuita, no será óbice para satisfacer, también, cuanto dispone la normativa de prevención de riesgos laborales.

Y cuarto, la **Orden TES/1324/2024, de 20 de noviembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal** (BOE 284, 25/11/2024). Incorpora en su anexo II el modelo de contrato de puesta a disposición, en el que se integra el necesario apartado destinado a las informaciones sobre riesgos laborales del puesto y medidas preventivas recogidas en el art. 2 del Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en estas entidades.

Finaliza el año con otras actuaciones normativas reseñables. Entre ellas, tres tratados publicados en diciembre: las **Enmiendas de 2022 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 (Capítulo XV)** adoptadas en Londres el 10 de noviembre de 2022 mediante la **Resolución MSC. 521(106)** (BOE 302, 16/12/2024); las **Enmiendas de 2022 al Código internacional sobre el programa mejorado de inspecciones durante los reconocimientos de graneleros y petroleros, 2011 (Código ESP 2011)** adoptadas en Londres el 10 de noviembre de 2022 mediante la **Resolución MSC. 525(106)** (BOE 303, 17/12/2024) o, sobre todo, el **Código internacional de seguridad para los buques que transportan personal**

**industrial (Código IP) adoptadas en Londres el 10 de noviembre de 2022 mediante la Resolución MSC.527(106) (BOE 303, 17/12/2024).**

Este Código IP tiene por objeto garantizar la seguridad en el transporte del personal industrial en los buques y durante las operaciones de trasbordo, teniendo en cuenta cualquier riesgo insuficientemente mitigado por las normas del Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (1974). A este objeto incorpora prescripciones funcionales y reglas aplicables a aquel personal, al trasbordo y, con carácter adicional, a los buques certificados de conformidad con el capítulo I –generales– o con el capítulo X –para naves de gran velocidad– del Convenio de 1974.

En la Unión Europea, cabe dejar noticia de la **Decisión del Comité Mixto del EEE núm. 202/2024, de 23 de septiembre de 2024, por la que se modifica el anexo XVIII (Salud y seguridad en el trabajo, derecho laboral e igualdad de trato para hombres y mujeres) del Acuerdo EEE [2024/3038] (DOCE L, 19/12/2024)**, dictada con la finalidad de incorporar a dicho Acuerdo 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.

A nivel estatal, la primera disposición de seguridad y salud merecedora de atención singular es el **Real Decreto 1217/2024, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, y otras actividades relacionadas con la exposición a las radiaciones ionizantes (BOE 292, 04/12/2024)**. Norma de máxima trascendencia, su promulgación obedece, entre otros motivos, a la necesidad de ajustar el ordenamiento español a las directrices europeas y completar de manera coherente el marco reglamentario de la energía nuclear, conformado por tres pilares fundamentales: además del nuevo Reglamento, el destinado a la protección de la salud contra riesgos derivados de la exposición a radiaciones ionizantes (Real Decreto 1029/2022) y el que versa sobre seguridad nuclear en instalaciones nucleares (Real Decreto 1400/2018).

El Real Decreto 1217/2024 incluye el régimen de control reglamentario (para instalaciones nucleares y radiactivas y otras actividades específicas relacionadas con las radiaciones ionizantes) mediante autorización, declaración, inscripción e inspecciones –así como las exenciones a dicho control–, de todas las “prácticas”, entendiendo por “práctica”, aquella “actividad humana que pueda aumentar la exposición de las personas a las



radiaciones procedentes de una fuente de radiación y que se gestiona como situación de exposición planificada”. La pormenorizada regulación de la norma respecto a esta cuestión, y a otras muchas relacionadas con su objeto, incluye múltiples previsiones de seguridad y salud laboral.

Así, procede destacar cómo el art. 12.3 impone al titular de la instalación o actividad el deber de exigir que todo el personal cuyas funciones estén relacionadas con la seguridad nuclear, la protección radiológica o la protección física, o cuyo trabajo pueda interferir en el funcionamiento de la instalación, reúna las condiciones de idoneidad psicofísica preceptivas. A tal fin, este grupo dentro de la plantilla podrá ser sometido a controles y análisis preventivos para detectar el consumo de sustancias tóxicas o estupefacientes. De las medidas adoptadas se dará comunicación a los representantes de los trabajadores, salvaguardando la confidencialidad de los resultados y lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos.

El Título VI exige en su capítulo I que el personal de operación de las instalaciones nucleares y radiactivas disponga de la oportuna licencia concedida por el Consejo de Seguridad Nuclear, a cuyos efectos procede a regular los tipos, sus características, el procedimiento de tramitación y obtención, la suspensión y el término de su vigencia, etc. El capítulo II aparece destinado a las obligaciones y facultades de dicho personal, pero también exige que cuantos trabajen en estas instalaciones, desarrollando funciones relacionadas con la seguridad nuclear o la protección radiológica, dispongan de la competencia necesaria para desempeñar de forma segura sus tareas, atribuyendo al titular de la autorización el deber de establecer programas de formación adecuados. Finaliza imponiendo a quienes trabajen en instalaciones nucleares o radiactivas el conocimiento y cumplimiento de las normas de protección contra las radiaciones ionizantes y de actuación en caso de emergencia.

Ya en el Título VII, el capítulo I establece que las instalaciones nucleares y las radiactivas del ciclo del combustible nuclear dispondrán de un Servicio de Protección Radiológica, cuyo responsable será una persona acreditada al efecto con un diploma de Jefe de Servicio de Protección Radiológica expedido por el Consejo de Seguridad Nuclear. En otras instalaciones o actividades diferentes a las indicadas, el Consejo podrá exigir a los titulares que se doten de tal Servicio o contraten una Unidad Técnica de Protección Radiológica que les preste asesoramiento específico. El capítulo II regula las cuestiones relacionadas con los servicios de dosimetría personal.

En fin, título IX, ordena las actividades laborales con especial exposición a la radiación natural, imponiendo a su titular obligaciones de declaración, comunicación, evaluación, etc., así como exigiendo (salvo exención en los términos regulados) la implantación de un Programa de protección radiológica (incluidas medidas de supervisión y control de la exposición de los trabajadores), cuyo adecuado desarrollo habrá de ser garantizado, de reclamarlo el Consejo de Seguridad Nuclear, por una técnico en protección radiológica en el ámbito de la radiación natural. Todo ello además de las obligaciones específicas en relación con la exposición al radón en los lugares de trabajo: declaración ante el órgano público competente, mediciones con la periodicidad que proceda, información a los trabajadores o sus representantes, vigilancia de las dosis recibidas por el personal y, de ser necesario, medidas de reubicación.

No quedan aquí los aspectos de la norma con efectos en la órbita de la seguridad y salud en el trabajo. Son, de hecho, innumerables, por cuanto la totalidad de sus previsiones se articulan en torno a la voluntad de reducir el riesgo para la salud y la vida humana dentro y fuera de la empresa. Sirvan las referenciadas, pues, como muestra de una regulación rica en disposiciones de naturaleza preventiva.

Algo más avanzado el mes, el **Real Decreto 1251/2024, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación** (BOE 298, 11/12/2024), añade un párrafo m) al art. 12 de la norma con el fin de reconocer al contratado predoctoral el derecho a desarrollar sus funciones en entornos de trabajo igualitarios, inclusivos, diversos y seguros, en los cuales se garantice el respeto y la no discriminación, directa ni indirecta; también a que el centro de adscripción ponga en marcha protocolos específicos frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad o expresión de género.

Para concluir, baste con una genérica alusión a la **Resolución de 29 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Aviación Civil, por la que se publican las instrucciones técnicas para el transporte seguro de mercancías peligrosas por vía aérea** (BOE 300, 13/12/2024).

Selección y comentarios realizados por Beatriz Agra Viforcós y Juan José Fernández Domínguez.

En León, a 15 de enero de 2025