

OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA

Nº 12

OCTUBRE-DICIEMBRE 2025

El mes de octubre es testigo de la publicación de las **Enmiendas de 2020 al Código Internacional de Seguridad para los buques que utilicen gases u otros combustibles de bajo punto de inflamación (Código IGF)**, adoptadas en Londres el 11 de noviembre de 2020 mediante la Resolución **MSC.475(102)** (BOE 256, 24/10/2025), cuya mención se justifica por su íntima conexión con el Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (1974).

Procedentes de la UE destacan dos disposiciones. Primero en el tiempo, el **Reglamento de Ejecución (UE) 2025/2001 de la Comisión, de 6 de octubre de 2025**, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la descripción de las variables que deben recogerse cada ocho años sobre «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» en el ámbito de la población activa (DOUE L, 07/10/2025), que afecta a la recogida de datos y, por ende, a las estadísticas relativas a la temática indicada en su título. Esta norma guarda una esencial identidad de contenido con otra que verá la luz en diciembre, pero cuya referencia se adelanta a este punto por motivos sistemáticos: el **Reglamento Delegado (UE) 2025/2030 de la Comisión, de 9 de octubre de 2025**, por el que se completa el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la especificación del número y el título de las variables que deben recogerse cada ocho años sobre «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» en el ámbito de la población activa (DOUE L, 22/12/2025).

También de octubre, y como segunda disposición europea relevante, sobresale la **Directiva delegada (UE) 2025/1801 de la Comisión, de 23 de junio de 2025**, por la que se adaptan al progreso científico y técnico los anexos I y II de la Directiva (UE) 2022/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a procedimientos uniformes de control del transporte de mercancías peligrosas por carretera (DOUE L, 13/10/2025), dictada “en

aras de la claridad”, tanto por cuanto hace a la “lista de control para los controles de carreteras” (Anexo I), como a las “infracciones” (Anexo II).

En el ámbito nacional, las actuaciones normativas más relevantes en materia preventiva versan, en realidad, sobre la Seguridad Social:

En primer lugar, la **Orden PJC/1146/2025, de 13 de octubre, por la que se crea y regula la Comisión de Evaluación sobre la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social** (BOE 249, 16/10/2025), atendiendo así cuanto demanda el art. 206.3 LGSS. Como es sabido, el procedimiento previo para determinar los supuestos en que procede permitir aplicar los coeficientes reductores es objeto de regulación por Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, cuya disposición adicional segunda contempla la creación de la citada Comisión de Evaluación. Este es, precisamente, el objeto de la Orden PJC/1146/2025 ahora analizada, que también desgana el régimen jurídico del órgano que crea, especificando su naturaleza y adscripción, composición, funciones y funcionamiento.

En segundo término, el **Real Decreto 919/2025, de 15 de octubre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas** (BOE 249, 16/10/2025). Responde a lo reflejado en el aludido art. 206.1 LGSS respecto a la posible rebaja de la edad de jubilación, en conexión con el cual la Ley 4/2024, de 8 de noviembre, básica de agentes forestales y medioambientales, dispuso que el régimen de retiro de este personal ha de regirse por la aplicación de coeficientes reductores y reclamó la regulación de la cuestión; recogiendo a tal fin, debidamente adaptadas, las previsiones previstas para bomberos y policías locales. A fin de cumplir este mandato, la norma aprobada determina que la edad de jubilación del colectivo se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajadores el coeficiente reductor del 0,20. Disposición básica que viene acompañada de los oportunos matices, reglas de orden y especificaciones.

Específicamente sobre seguridad y salud laboral versan sendas resoluciones administrativas. Para comenzar, la **Resolución de 1 de octubre de 2025, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Ministerio del Interior y el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de prevención de riesgos laborales**

del personal de la Policía Nacional y de la Guardia Civil (BOE 241, 07/10/2025). Su razón de ser enraíza con el art. 3.2 LPRL, que excluye su aplicación en las “actividades cuyas particularidades lo impidan” en el ámbito de diversas funciones públicas (policía, seguridad, resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil, etc.), aun cuando la norma básica de prevención habrá de inspirar la normativa específica dictada para la protección de cuantos presten servicios en las citadas actividades: Real Decreto 2/2006 (Cuerpo Nacional de Policía) y Real Decreto 179/2005 (Guardia Civil).

Tal y como expone la Resolución, “el control en materia de prevención de riesgos laborales de ambos cuerpos se atribuye a la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad”, dependiente del Ministerio de Interior. Ahora bien, a las funciones realizadas por el personal incluido en aquellos Reales Decretos “que no presenten características exclusivas” de las actividades del art. 3.2 LPRL les resulta de aplicación (con peculiaridades) la normativa general en materia de seguridad y salud, cuya vigilancia compete a la ITSS. Así pues, “la delimitación de la competencia para el control de la prevención de riesgos laborales” en el ámbito de Policía y Guardia Civil depende de las características de la actividad desempeñada. Y es precisamente la dificultad de deslindar la que mueve a suscribir un convenio dirigido a fomentar la cooperación y la coordinación de las actuaciones a realizar por los distintos órganos de control. Así, su contenido central gira en torno a un compromiso de “colaboración recíproca, apoyo y asesoramiento mutuo”, para lo cual se concreta el procedimiento a aplicar en la tramitación de las denuncias que se presenten por incumplimientos de la normativa preventiva.

Para continuar, la **Resolución de 8 de octubre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, sobre colaboración en materia de estudio, formación, investigación y divulgación en el campo de la salud laboral y la Seguridad Social** (BOE 253, 21/10/2025). El objeto descrito en su enunciado incluirá acciones como las detalladas en la cláusula primera, donde se contempla la programación y ejecución de actividades formativas a través de la Escuela de ITSS o en cursos organizados por la AESSS, la celebración de seminarios conjuntos con representantes de los firmantes, la realización de jornadas y cursos, la elaboración de estudios e investigaciones o de materiales didácticos, la difusión (a través de la web de la AESSS y sus redes

sociales) de las actuaciones llevadas a cabo o, en fin, la participación de la ITSS en la publicación *Laborum* (editada por la AESSS).

Aun cuando no se trata ni de una norma, ni de un acto administrativo, no es posible guardar silencio respecto a la **Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre**, que estima el recurso contencioso administrativo interpuesto contra el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del hogar familiar. Sus efectos normativos resultan indiscutibles desde el momento en que su fallo (publicado en BOE 250, 17/10/2025) procede a anular, por los déficits en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo y la falta de participación sectorial, la disposición final primera del mentado Real Decreto, a través de la cual se había añadido una disposición adicional 13ª al Real Decreto 39/1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención –RSP–), rectora de la evaluación y la planificación preventiva en el sector de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia.

Otras normas y actos estatales indican en salud laboral de modo tangencial; así, entre los más relevantes, la **Resolución de 18 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se actualiza el listado de normas de la instrucción técnica complementaria ITC RAT-02 del Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, aprobado por el Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo** (BOE 236, 01/10/2025); la **Orden TED/1098/2025, de 29 de septiembre, por la que se modifica la Instrucción técnica complementaria número 9, «Normas de diseño y emplazamiento para fábricas y depósitos de explosivos», del Reglamento de Explosivos, aprobado por el Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero** (BOE 244, 10/10/2025); o, para acabar, la **Resolución de 25 de septiembre de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para la prestación del servicio de control dosimétrico del personal de intervención exterior en emergencias nucleares y radiológicas** (BOE 251, 18/10/2025).

Concluyen las referencias de octubre con la **Ley 4/2025, de 9 de octubre, del voluntariado de Cantabria** (BO Cantabria 198, 15/10/2025), donde consta el deber a asumir por los destinatarios de la iniciativa de “observar las medidas técnicas y de seguridad y salud que se adopten y seguir las instrucciones que se establezcan en la ejecución del programa de

voluntariado” (art. 11.c); así como el derecho de los voluntarios a “desarrollar la actividad de voluntariado en las debidas condiciones de seguridad y salud en función de la naturaleza y características de aquella” (art. 13.e), acompañado de su obligación de “seguir las instrucciones en la ejecución de las actividades acordadas, someterse a la supervisión de los responsables del programa y observar las medidas de seguridad y salud que se adopten” (art. 14.c) y del deber de las entidades de voluntariado de “dotar a las personas voluntarias de los medios materiales necesarios para la realización de sus cometidos, garantizando la realización de sus actividades en debidas condiciones de higiene y seguridad” (art. 18.e).

En el mes de noviembre tiene lugar la publicación de las **Enmiendas de 2021 al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, adoptadas mediante la Resolución MSC.482(103)** (BOE 279, 20/11/2025). En Europa, por su parte, destaca la **Decisión (UE) 2025/2254 del Consejo, de 27 de octubre de 2025, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros** (DOUE L, 97/11/2205), a tenor de la cual “deben garantizarse unas condiciones de trabajo adecuadas, así como la salud y la seguridad en el trabajo, que incluye tanto la salud física como mental”. Asimismo, enfatiza cómo los cambios sociales (envejecimiento, empleo de colectivos desfavorecidos, etc.) “plantan nuevos retos a los mercados laborales, que afectan a las condiciones de trabajo de las personas, a la seguridad y la salud en el trabajo, y al acceso efectivo a una protección social adecuada”. O, en fin, atribuye a los Estados, en colaboración con los interlocutores sociales, la tarea de garantizar que “las nuevas formas de organización del trabajo se traduzcan en empleos de calidad y en unos lugares y condiciones de trabajo que presenten unos niveles adecuados de salud y seguridad, así como en un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y un envejecimiento activo y saludable”.

En España, ya finalizando el mes, vio la luz el **Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre** (BOE 285, 27/11/2025), cuyo tratamiento de la seguridad y salud queda circunscrito a la interrupción del cómputo de la duración del contrato (conforme a lo dispuesto en el ET) durante la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia (art. 28). Algo que

no acontece en el caso de contratos de formación en alternancia suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el art. 1.3.b) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, pues la duración de los contratos (y sus posibles prórrogas) “se adecuarán a la normativa reguladora de los programas” (disposición adicional primera).

Días antes habían sido publicadas sendas normas singulares dignas de consideración, comenzando por la **Resolución de 20 de octubre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2025, por el que se aprueba el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella** (BOE 265, 04/11/2025), que incorpora numerosas previsiones con incidencia directa en el bienestar de los trabajadores, pero también un objetivo específico (el 9, incluido en el eje 3, “condiciones de trabajo y desarrollo profesional”) destinado en exclusiva a “seguridad y salud con perspectiva de género”, donde da cabida a sendas medidas:

En primer lugar, “el seguimiento de la ‘integración del enfoque de género’ en la PRL”. A tal objeto, se implantará un mecanismo para que la Comisión Técnica de prevención de riesgos laborales pueda conocer los avances y resultados alcanzados en dicha integración (en el marco del Objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027), especialmente en cuanto atañe a evaluación de riesgos y planificación preventiva (metodologías con enfoque de género que permitan adaptar las prevención a las necesidades específicas de hombres y mujeres), vigilancia de la salud (nuevos protocolos médicos que atiendan a las diferencias de género en el diagnóstico y tratamiento) y accidentes y enfermedades profesionales (análisis desglosado por género, con el fin de identificar áreas de mejora en la prevención y reacción). Monitorizar estos avances permitirá incorporar y adaptar los cambios necesarios en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado y sus procedimientos.

En segundo término, “incorporar ‘la perspectiva de género en la PRL’ como contenido de los cursos de prevención de riesgos laborales”. A la espera de la modificación del programa formativo que describen los anexos IV, V y VI del RSP (prevista en la Estrategia 2023-2027), los cursos de nivel básico e intermedio, así como aquellos sobre riesgos específicos con una duración superior a 15 horas, que se impartan en la Administración General del

Estado, deberán incluir una sesión dedicada a la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Con ello se busca concienciar y proporcionar conocimientos que permitan integrar este enfoque en la materia (abarcando más allá de los riesgos asociados a la gestación y la lactancia), así como ofrecer herramientas y pautas metodológicas para aplicarlo en la identificación, evaluación y gestión de los riesgos laborales, garantizando una prevención más eficaz.

Por su parte, y aunque no verse sobre seguridad y salud laboral, también extiende sus efectos a esta cuestión la **Resolución de 6 de noviembre de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se publica el Convenio con la Agrupación de Municipios de áreas con centrales nucleares y almacenamiento de residuos radiactivos, para reforzar la información y transparencia en las áreas con instalaciones nucleares** (BOE 274, 14/11/2025), toda vez que entre sus objetivos incluye el de "conocer la opinión de la población respecto a la seguridad de las centrales nucleares, tanto en período de funcionamiento como en proceso de clausura y desmantelamiento, así como de los trabajadores y del público en general"; de igual modo, el de "hacer partícipes a los medios de comunicación de la misión real del organismo", consistente en proteger, frente al riesgo nuclear y radiológico, a trabajadores, población y medio ambiente.

Por último, en la órbita regional es menester efectuar una alusión a la **Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P., por la que se publica el Convenio con la Universidad de Cantabria, para el establecimiento de las condiciones de funcionamiento del Instituto de Biomedicina y Biotecnología de Cantabria** (BOE 264, 03/11/2025). Su cláusula undécima determina que las instituciones cotitulares (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Universidad de Cantabria y Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria) serán responsables del cumplimiento de la normativa preventiva en el Instituto y, en concreto, del Real Decreto 171/2004, de coordinación de actividades empresariales.

Al poco de comenzar diciembre, llega de la UE el **Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La perspectiva local y regional en el refuerzo de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en la UE** (DOUE C, 03/12/2025), que, si bien no versa exactamente sobre seguridad y salud laboral, contiene algunas reflexiones a destacar en relación con la asistencia sanitaria (con manifestaciones a favor de tomar en consideración la

morbilidad diferencial), la conciliación de vida laboral y familiar (insistiendo en la importancia de la corresponsabilidad), el acoso en el trabajo (respecto al cual insta a generar programas para visibilizarlo y para luchar contra él) o, en general, la discriminación por razón de sexo.

Casi a mediados de mes ve la luz el **Reglamento (UE) 2025/2455 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, por el que se crea una plataforma común de datos sobre las sustancias químicas y se establecen normas para garantizar que los datos que contiene sean fáciles de encontrar, accesibles, interoperables y reutilizables, así como un marco de seguimiento y perspectivas para las sustancias químicas** (DOUE L, 12/12/2025). Para aumentar la disponibilidad de información sobre sustancias químicas, obliga a la Comisión y a varias agencias de la UE (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo –EU-OSHA–, Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas –ECHA–, Agencia Europea de Medio Ambiente –AEMA–, Autoridad Europea de Seguridad Alimentaria –EFSA– y Agencia Europea de Medicamentos –EMA–) a que pongan a disposición datos para su incorporación en la plataforma común, a que promuevan su interoperabilidad y a que faciliten su intercambio y su uso por las autoridades para permitirles desempeñar eficazmente sus funciones de regulación y desarrollo de políticas. Dado que algunos datos actualmente no entran en el ámbito de competencias de ninguna de estas agencias, el Reglamento determina que la ECHA (sin perjuicio del deber de colaboración de la AEMA –art. 6.1–) debe albergar los de seguimiento en el lugar de trabajo (incluidos datos ocupacionales de biomonitorización humana) y proporcionarlos a la plataforma (art. 5.3).

Superado el ecuador del mes, tuvo lugar la publicación de la **Decisión nº 1/2025 del Comité de Comercio, de 25 de octubre de 2025, por la que se modifica el artículo 19.3, apartados 3 y 5, del Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y Nueva Zelanda en lo relativo a una enmienda de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a 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 [2025/2602]** (DOUE L, 18/12/2025). Decisión cuyo extenso enunciado incorpora una descripción clara de su contenido y objetivos.

Como últimas contribuciones comunitarias (al margen del aludido –por su vinculación temática con una norma previa– Reglamento Delegado (UE)

2025/2030), es preciso reflejar dos coincidentes en el tiempo y conectadas por su afán compartido de proteger a los trabajadores frente al amianto. La primera es la **Recomendación (UE) 2025/2609 de la Comisión, 18 de diciembre de 2025, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales** (DOUE L, 22/12/2025), que sustituye a su precedente para añadir a la lista (Anexo I) el cáncer de laringe (en lugar de la entrada actual “cáncer de laringe producido por la inhalación de polvos de amianto” del Anexo II de la Recomendación), el cáncer de ovario, las placas pleurales con deterioro funcional de los pulmones y el derrame pleural no maligno; en todos los casos siempre que la enfermedad haya sido provocada por el amianto. Por su parte, deben agregarse al Anexo II (lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha) el cáncer de colon, de recto y de estómago igualmente provocados por el amianto.

Además, la UE recomienda a los Estados miembros que:

1. Trasladen la lista europea de enfermedades profesionales (Anexo I) a sus normas sobre enfermedades cuyo origen profesional se haya reconocido científicamente, que puedan dar lugar a indemnización y que deban ser objeto de medidas preventivas.
2. Tomen medidas para incluir en su ordenamiento un derecho de indemnización por enfermedad profesional para trabajadores afectados por patologías ajenas al Anexo I, pero cuyo origen y carácter profesional puedan determinarse; en particular, las del Anexo II.
3. Elaboren (y mejoren) medidas eficaces para la prevención de las enfermedades profesionales del Anexo I, implicando activamente a todos los agentes y recurriendo, de ser preciso, al intercambio de información, experiencias y buenas prácticas por medio de la EU-OSHA.
4. Establezcan objetivos nacionales cuantificados para la reducción de las tasas de enfermedades profesionales reconocidas y en particular de las mencionadas en el Anexo I.
5. Garanticen la declaración de todos los casos de enfermedades profesionales y hagan que sus estadísticas al respecto vayan siendo paulatinamente compatibles con la lista europea del Anexo I, de forma que, para cada paciente, se disponga de información sobre el agente o factor causal, el diagnóstico médico y el sexo.
6. Introduzcan un sistema de recogida de información o de datos sobre la epidemiología de las enfermedades del Anexo II o de cualquier otra enfermedad de carácter profesional.

7. Promuevan la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, especialmente las del Anexo II y los trastornos psicosociales relacionados con el trabajo.
8. Aseguren una amplia difusión de los documentos de ayuda al diagnóstico de las enfermedades profesionales incluidas en sus listas nacionales, teniendo en cuenta, en particular, las notas de ayuda al diagnóstico publicadas por la Comisión.
9. Transmitan a la Comisión los datos estadísticos y epidemiológicos relativos a las enfermedades profesionales reconocidas a nivel nacional y los pongan a disposición de los medios interesados, en particular a través de la red de información creada por la EU-OSHA.
10. Fomenten una contribución activa de los sistemas nacionales de salud a la prevención de las enfermedades profesionales, en particular mediante una mayor sensibilización del personal médico para mejorar su conocimiento y diagnóstico.

Junto a la Recomendación, cabrá destacar la **Comunicación de la Comisión relativa al apoyo a la aplicación de la Directiva 2009/148/CE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo, modificada por la Directiva 2023/2668 (C/2025/6743)** (DOUE C, 22/12/2025). El considerando 29 de la Directiva (UE) 2023/2668 destaca la importancia de elaborar y publicar directrices para facilitar la aplicación de la Directiva 200/148/CE, en el convencimiento de que permitirán a la UE responder de manera más eficiente a la necesidad de mejorar la protección de los trabajadores frente al amianto. Como señala de manera expresa, estas directrices “ofrecen un resumen de las buenas prácticas en la gestión del amianto en el trabajo” y esbozan formas de minorar la exposición, aunque no hayan de ser consideradas como el único medio para aplicar la legislación europea de seguridad y salud laboral.

Diseñadas para facilitar el cumplimiento de la deuda empresarial (apoyando así los esfuerzos de los Estados miembros en la protección de los trabajadores), buscan ayudar a las partes interesadas a gestionar los riesgos laborales relacionados con el amianto, teniendo en cuenta para ello los avances jurídicos, científicos y tecnológicos; sensibilizar a empresarios y trabajadores sobre los peligros de la manipulación de materiales que lo contengan; fomentar la adopción de buenas prácticas, proporcionando una visión general de las estrategias de gestión del amianto en el lugar de

trabajo; y, en fin, reducir las disparidades en el acceso a las orientaciones, facilitando información adicional a las partes interesadas de toda la UE.

Descendiendo ya al plano interno, la primera y más significativa norma del mes es la **Ley 9/2005, de 3 de diciembre de movilidad sostenible** (BOE 291, 04/12/2025), cuya incidencia en seguridad y salud laboral es transversal, además de incorporar un art. 26 que regula los “planes de movilidad sostenible al trabajo”, a elaborar en el plazo de 24 meses por las empresas y las entidades pertenecientes al sector público, “para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad”. Estos planes, que habrán de ser negociados con la representación legal de los trabajadores (o una comisión *ad hoc*, en su caso), “incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes”.

Para concluir, resta efectuar oportuna cita a tres publicaciones orientadas a la seguridad y salud de los trabajadores del mar: la **Orden PJC/1424/2025, de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar** (BOE 297, 11/12/2025); la **Resolución de 15 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica** (BOE 315, 31/12/2025) y la **Resolución de 15 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre formación sanitaria específica a distancia** (BOE 315, 31/12/2025).

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

En León, a 9 de enero de 2025