

## OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 3

### JULIO-SEPTIEMBRE 2024

Un trimestre tradicionalmente tranquilo en la actividad legislativa encuentra en el año en curso la excepción que confirma la regla, con un mes de julio en el cual destaca la publicación, dentro de su último día, del instrumento por el cual ha lugar a la adhesión al **Convenio núm. 167 [de la OIT] sobre seguridad y salud en la construcción** (BOE 184, 31/07/2024). Más de 35 años después acontece esta ratificación fundamental, para incorporar al ordenamiento español una norma tan importante y con un ámbito de aplicación que se extiende, con carácter general, a todas las actividades de construcción en sentido amplio (arts. 1 y 2), sin que España haya hecho uso de la posibilidad de excluir ningún precepto por ramas económicas o empresas respecto de las cuales se plantearan problemas especiales.

Con la obligación de consultar a los interlocutores sociales más representativos respecto a las medidas a adoptar para dotar de efecto a las disposiciones del Convenio (art. 3), la participación necesaria de los trabajadores en el establecimiento de medidas de seguridad como exigencia impuesta a la norma nacional (art. 10) y la necesaria coordinación cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una obra (art. 8), los derechos reconocidos a los trabajadores, de corte general o más específicos, vinculados a situaciones de riesgo grave e inminente (art. 12), vienen acompañados del catálogo de obligaciones que se desgranar con el detalle preciso (art. 11). Disposiciones generales a las cuales siguen medidas de prevención y protección referidas a la seguridad en los lugares de trabajo en sentido amplio (art. 13) o, con superior concreción, relacionadas con andamiajes y escaleras de incendio (art. 14); aparatos elevadores y accesorios de izado (art. 15); vehículos de transporte y maquinaria de movimiento de tierras y manipulación de materiales (art. 16); instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales (art. 17); trabajo en altura, incluidos tejados (art. 18), y en excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles (art. 19); ataguías y cajones de aire comprimido (art. 20); trabajos en aire comprimido (art. 21); armaduras y encofrados (art. 22); trabajos por encima de una superficie de agua (art. 23) y de demolición (art. 24); alumbrado y electricidad (art. 25 y 26);

explosivos (art. 27); riesgos químicos, físicos o biológicos (art 28) y precauciones contra incendios (art. 29).

Agotada la batería de riesgos específicos y las medidas de intervención, el Convenio también recibe las previsiones correspondientes a ropas y EPIs (art. 30), primeros auxilios (art. 31), bienestar (art. 32), información y formación (art. 33) y declaración de accidentes y enfermedades (art. 34).

En el descenso desde el ámbito mundial al europeo, cabrá destacar la publicación del **Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Congreso, de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial)** (DOUE L, 2024/1689, 12/07/2024). Norma extensísima, de lectura y comprensión nada sencilla, entre los aspectos más salientes de su contenido en lo que atañe al ámbito preventivo cabrá señalar la definición concreta de cuanto se ha de entender por “sistema de inteligencia artificial” (art. 3.1), bajo la pretensión de dotar de régimen jurídico propio a los antaño denominados “modelos fundacionales” y ahora conocidos como “modelos de IA de uso general” (art. 3.63); otorgando carácter de principio a la “alfabetización en materia de IA” (arts. 3.56 y 4), para llevar a que en este caso los empresarios deban adoptar las medidas oportunas en orden a garantizar que, en la mayor medida posible, su plantilla y demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y de la utilización de sistemas de IA dispongan de un nivel adecuado de alfabetización en este tema, teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, experiencia, educación y formación, así como el contexto previsto para el uso de los sistemas y las personas y grupos en que se utilizarán. Punto de partida al cual acompaña una decisión clave para un correcto entendimiento: sus disposiciones no impedirán que los Estados mantengan o introduzcan otras más favorables para los trabajadores en lo atinente a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA o fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos con el mismo resultado final de mejorar su posición jurídica (art. 2.11 en relación con el considerando 9).

Un esquema elemental, y adaptado al contexto en presencia, permite vislumbrar una proyección de la norma a partir de la triada dada por el riesgo, las garantías para afrontarlo y las responsabilidades. Definido como

la combinación de la probabilidad de que se produzca un daño y su gravedad, el Reglamento efectúa una clasificación de riesgos en función del uso de la IA y de las categorías detectadas, proscribiendo de partida los sistemas de reconocimiento de emociones, con particular mención a las que pudieran acrecer “en lugares de trabajo” [art. 5.1 f)] y cuantas fueran susceptibles de llevar a una clasificación individual de las personas sobre la base de sus datos biométricos, para así deducir o inferir elementos capaces de servir para su discriminación [art. 5.1 g)]. El siguiente nivel, y verdadera pieza esencial, se asienta en el establecimiento de límites al uso de sistemas calificados “de alto riesgo” [6.1 y 2 en relación con Anexo III], caracterizados por sus “consecuencias perjudiciales importantes para la salud, la seguridad y los derechos fundamentales” (Considerando 46), donde se localizan los aspectos laborales más importantes (por las razones que destaca el Considerando 48). Entre ellos, y en lugar destacado dentro del Anexo, figuran los dos grandes ámbitos de las relaciones laborales que están utilizando instrumentos de IA: de un lado, la fase de entrada, como sistemas utilizados para la selección o contratación de personas, en particular los dirigidos a publicar comunicaciones de empleo, analizar y filtrar solicitudes o evaluar a los candidatos; de otro, aquellos empleados para la gestión de plantillas y, a sus resultas, adoptar decisiones sobre promoción, retribución, movilidad o despido a partir de comportamientos singulares o rasgos y características individuales, o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de las relaciones laborales. El modelo de garantías, adecuado al estado actual de la técnica (art. 8), se articula a través de “un proceso iterativo continuo planificado y ejecutado durante todo el ciclo de vida de un sistema de IA de alto riesgo, que requerirá revisiones y actualizaciones sistemáticas periódicas” (art. 9). A él se une la necesaria “gobernanza de los datos” (art. 10), las exigencias de una precisa documentación técnica (art. 11) y la necesidad de asegurar un nivel de trazabilidad del funcionamiento del sistema (art. 12). La transparencia suficiente para que los responsables del despliegue interpreten y usen correctamente la información de salida que incorporen los sistemas de IA constituye un principio maestro (art. 13), completado por la necesidad de que su diseño y desarrollo permita cumplir con la regla de un humano al mando (art. 14). En fin, la cautela a partir de la cual los sistemas se diseñarán y desarrollarán de modo que alcancen un nivel adecuado de precisión, solidez y ciberseguridad y funcionen de manera

uniforme durante todo su ciclo de vida (art. 15), con un responsable de su despliegue al frente, quien habrá de cumplir con el ineludible deber previo de informar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que están expuestos a esta utilización del sistema de IA de alto riesgo (art. 26.7).

Por último, el régimen de responsabilidades y sanciones asociadas, de entidad bastante para ser realmente disuasorias, conforme muestran de manera patente los importes de las multas de hasta 15 millones de euros o, incluso, 35 millones que contemplan los apartados 3 y 4 del art. 99.

Destacable resulta, también, otra norma de contenido general cuya proyección sobre la prevención de riesgos resulta evidente. Se trata de la **Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859** (DOUE L, 2024/1760, 05/07/2024). Desde el momento en el cual, el 6 de junio de 2022, la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptara la Resolución de reconocer el carácter fundamental a los Convenios núm. 158 y 187 de la OIT, la seguridad y salud en el trabajo ha pasado a constituir un derecho del máximo rango a nivel mundial. Por ende, parte del núcleo esencial de ese trabajo digno que se alza como objetivo último a garantizar, a lo largo de toda la cadena de valor, por la Directiva cuya publicación entra a formar parte del ordenamiento europeo.

En realidad, y según ocurría con el Reglamento de Inteligencia Artificial, el esquema de la norma transita por el triángulo de oro que atiende a los riesgos en presencia para la tutela de los derechos fundamentales y la consecución de un trabajo digno como obligación que pesa sobre la entidad compleja a la cual va dirigida la norma y sus socios comerciales, actuando con la debida presteza para evaluar y afrontar los efectos adversos y potenciales, estableciendo una clasificación que defina las prioridades sobre las cuales proyectar su prevención y eliminación y, de gran trascendencia práctica, procediendo a su reparación si se hubieran materializado, con la obligación de disponer a tal efecto un complejo entramado para la supervisión y control de cuanto en ella se establece.

Prevención, minimización, eliminación e investigación son términos que acompañan continuamente los considerandos de la Directiva (núms. 16, 19, 46, 48, 49, 50, 61, 68, 79, 93 o 98), aun cuando en el interior de su texto de

manera directa únicamente consta alusión a la prevención de los efectos adversos en el quehacer de la cadena de valor en los apartados 1 c) del art. 5; 1, 2 a) y 3 del art. 10 y la totalidad de cuantos integran el art. 15. Estando latente siempre a través de la incorporación como derecho fundamental y parte del trabajo digno, la seguridad y salud en el trabajo, salvo error u omisión, solo aparece mentada de forma expresa en el Considerando 79, cuando contempla la obligación de los Estados de establecer normas que permitan exigir responsabilidad por los daños y perjuicios ocasionados por una empresa a una persona física o jurídica y cita como ejemplo los “generados por ignorar las normas de seguridad en el lugar de trabajo”; por su parte, en el Anexo Parte I, 10 d) apunta de manera explícita al “trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”.

A nivel estatal, tres normas merecen una atención específica por el conjunto de medidas preventivas que se ven concernidas:

A. En primer lugar, y sin duda más interesante para este comentario por el asunto material que regula, el **RD 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo** (BOE 160, 03/07/2024). A pesar de las modificaciones habidas desde su texto original, la vorágine de normas europeas que han ido marcando la pauta en este ámbito al calor de los avances de la ciencia había hecho que la española debiera proceder a otra adaptación, una más, en esta ocasión mediante la trasposición de la Directiva (UE) 2022/431. El texto nacional de nuevo cuño apenas si se aparta del tenor literal del europeo, y en su único precepto procede a modificar los arts. 1 a 6 y 8 a 11, la disposición adicional segunda, las finales primera y segunda y los anexos II y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, y asimismo a incorporar un nuevo anexo III bis. La principal novedad reside en la introducción de doce agentes reprotóxicos en su esfera de protección (significando, sobre todo, sus efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como el desarrollo de los descendientes), para lo cual se han efectuado los ajustes necesarios en el articulado. Entre otras modificaciones, obran nuevas definiciones, previendo las cuestiones específicas derivadas de la existencia de agentes reprotóxicos según cuenten o no con umbrales; así como se ha establecido un plazo específico de conservación de determinados documentos. Otras

innovaciones destacadas han de quedar referidas al énfasis en reforzar la formación e información proporcionada a las personas trabajadoras en la materia (a cumplir teniendo en cuenta la evolución de los conocimientos y la aparición de nuevos riesgos), la incorporación de hasta catorce agentes en la tabla de valores límite de exposición profesional del anexo III (a los doce reprotóxicos se unen otros dos agentes cancerígenos, como son el acrilonitrilo y compuesto del níquel, y además se disminuye el valor límite del benceno), así como la introducción, en un Anexo III bis, de un valor límite biológico de plomo en sangre y de las circunstancias en que procede efectuar el control biológico.

Al margen, cabrá tomar nota de algunos otros cambios significativos:

En primer lugar, la evaluación de riesgos (art. 3) habrá de tener lugar sopesando la futura guía técnica a elaborar por el INSST (disp. final 1ª) y el dato de que puede no existir un nivel de exposición seguro para la salud de las personas trabajadoras (art. 5); también el considerable refuerzo que supone para las especialmente sensibles la prohibición de trabajar en zonas en las cuales pueden estar en contacto con agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos.

Y, en segundo término, como medida de protección, el tiempo de aseo de diez minutos antes de la comida, y otros diez antes de abandonar el trabajo, se aplicará en exclusiva en favor de los trabajadores identificados como expuestos a estos agentes en la evaluación de riesgos, prohibiendo la acumulación o la dedicación a fines distintos a los indicados (art. 6.2).

Por cuanto a la vigilancia de la salud hace, en los supuestos en los cuales el reconocimiento sea obligatorio, los trabajadores habrán de ser informados de tal extremo antes de asignarles la tarea concreta a desempeñar (art. 11.3). Además, la obligación de ofertar el reconocimiento debe ser ampliada a los supuestos en los cuales, habiendo detectado la superación con valor límite biológico, el médico o las autoridades sanitarias exijan que las personas expuestas sean objeto de tales pruebas [art. 8.1 c)].

La obligación de conservar el listado de trabajadores expuestos a agentes reprotóxicos, así como sus umbrales médicos, después de terminada la exposición durante al menos cinco años [remitiendo a la autoridad laboral la documentación si la empresa cesa antes en su actividad (art. 9.3)], así como la comunicación a aquella autoridad de todos los casos de cáncer y efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad, o de toxicidad para el desarrollo de los descendientes, derivados de la exposición a estos

agentes (art. 12), constituyen importantes obligaciones reformuladas de documentación e información.

B. En segundo término, el **RD 614/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el RD 487/2022, de 21 de junio, por el que se establecen los requisitos sanitarios para la prevención y el control de la legionelosis** (BOE 160, 03/07/2024), donde procede destacar el apartado cuarto de su artículo único, encargado de proporcionar nueva redacción al art. 17.1 de la norma modificada, para establecer que “los sistemas físicos frente a *Legionella* no deberán suponer riesgos para la instalación ni para la salud y seguridad de los operarios y las operarias ni otras personas que puedan estar expuestas, debiéndose verificar su correcto funcionamiento periódicamente. Su uso se ajustará, en todo momento, a las especificaciones técnicas o de funcionamiento establecidos por la empresa fabricante, quien facilitará a la persona titular de la instalación conforme a lo anteriormente dispuesto, una declaración responsable de seguridad, la documentación técnica correspondiente a los estudios específicos llevados a cabo en laboratorios acreditados, o las correspondientes certificaciones externas de organismos nacionales o internacionales sobre su eficacia frente a *Legionella*”.

C. Por último, el **RD 788/2024, de 23 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de las personas cooperantes** (BOE 178, 24/07/2024), cuyo contenido vinculado a la prevención figura en el seno del haz de derechos y obligaciones que recaen sobre las partes en esta relación. Así, el reglamento hace pesar sobre la entidad promotora de la cooperación la obligación de “prever medidas accesibles de formación, información y sensibilización, así como protocolos accesibles necesarios para la prevención y respuesta rápida frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, agresiones sexuales, explotación sexual y frente a cualesquiera otras formas de acoso o discriminación (...) que puedan surgir en los equipos de trabajo o con las personas con las que dichos equipos desarrollan su trabajo, con especial atención al apoyo de las víctimas de violencia de género (mayor flexibilidad, movilidad, reducción de jornada, etc.)” [art. 9.1 e)]. Además, en los contextos de especial inseguridad, las promotoras “trabajarán conjuntamente con su personal para la adopción de las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de su deber de cuidado”; y, con una afectación que se extiende a las administraciones, “velarán por que las personas cooperantes reciban la información, protección y asistencia necesaria y accesible, y adoptarán las

recomendaciones y medidas de apoyo que contribuyan a su seguridad” (art. 9.2). Finalmente, y en tanto parte del acuerdo complementario de destino a un país o territorio receptor de ayuda al desarrollo, se contempla la inclusión de “normas de seguridad en el lugar de destino y, en su caso, en los lugares de tránsito o lugares de desempeño temporal de funciones asociados al lugar principal de destino, plan de seguridad de la organización y posibles actuaciones o recursos en materia de seguridad, incluidas actividades de formación”.

Por su parte, a las personas cooperantes se les reconocen como derechos específicos, entre otros, la recepción de información accesible “en relación a los riesgos identificativos y las políticas, estándares y procedimientos de seguridad de la entidad promotora” [art. 4.1 f)]; del mismo modo, una retribución complementaria o el reembolso de un porcentaje de los gastos fijos de residencia en el país que incluye (sin perjuicio de posibles mejoras), al menos, “el alquiler de una vivienda a precios de mercado y en condiciones de habitabilidad y seguridad” (art. 4.1 i) 1º]. Como contrapartida, asumen el doble deber de “respetar los principios éticos y normas de conducta establecidas por la entidad promotora, en particular las relativas a situaciones de abuso, acoso o explotación, así como las medidas establecidas para su personal en los planes de igualdad y, en particular, los protocolos específicos de prevención y atención en materia de violencia de género, violencias sexuales, trata de seres humanos, explotación sexual, abuso y protección a la infancia y adolescencia, y no discriminación a las personas LGTBI” [art. 5.1 b)]; así como, “cumplir y aceptar las políticas y procedimientos de seguridad establecidos por la entidad promotora” [art. 5.1 e)]. Obligación, esta última, con extensión a cónyuges o personas con las que se mantenga una relación análoga, descendientes o ascendientes para poder acceder a los derechos reconocidos en el Estatuto [art. 5.4].

En el ámbito regional merece ser destacado el **Decreto 41/2024, de 21 de junio, por el que se determinan los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de Cantabria y se desarrolla el RD 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas** (BOC 126, 01/07/2024). Norma que, al calor de las previsiones sobre accidentes graves en los cuales intervienen sustancias peligrosas recogidas en la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y



Gestión de Emergencias en Cantabria, lleva a actualizar la distribución de las competencias y facultades atribuidas por la norma estatal a la Comunidad Autónoma; recogiendo, igualmente, otras previsiones relacionadas con el control de riesgos inherentes a accidentes graves como funciones a ejercer por la Consejería competente en materia de industria, fundamentalmente en cuanto atañe a las inspecciones a las empresas afectadas, así como en lo relativo a la colaboración de los organismos de control con la Administración.

De este modo, y tras enunciar las distintas autoridades competentes (art. 2), procede al reparto de atribuciones entre ellas, enunciando cuantas quedan conferidas al Consejo de Gobierno (art. 3) o a las Consejerías responsables de industria (art. 4), protección civil (art. 5), ordenación del territorio (art. 6), medio ambiente (art. 7) y ayuntamientos (art. 8). A renglón seguido, enuncia las obligaciones de las/los industriales afectados (art. 9) y los planes de inspección y su actualización (arts. 10 y 11).

El mes de agosto, habitualmente de reposo también para el legislador, este año ofrece una cosecha abundante de normas en materia de prevención que, a nivel internacional, comienzan con la destacada ratificación por España, 23 años después, del **Convenio núm. 184 [de la OIT] relativo a la seguridad y salud en la agricultura** (BOE 185, 01/08/2024). Deudor del importante acervo general y sectorial que pacientemente desgrana, su ámbito funcional abarca las actividades agrícolas y forestales en el sentido más amplio (art. 1), con las exclusiones de la agricultura de subsistencia, los procesos industriales que utilizan productos agrícolas como materia prima y la explotación industrial de los bosques (art. 2), así como –previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores interesadas– algunas otras concretas que pudieran plantear problemas singulares cuando así lo entendiera –y el Reino de España no hizo uso de la posibilidad– el Estado que lo ratifica.

Entre las disposiciones generales, se asume la obligación legal de designar a la autoridad responsable de aplicar la política, definir las obligaciones de empleadores y trabajadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector (con las medidas correctivas y sanciones oportunas) y los mecanismos de coordinación intersectorial entre autoridades y órganos competentes por razón de materia (art. 4), en particular a la hora de diseñar un sistema de inspección apropiado (art. 5). Por cuanto hace en concreto a las medidas de prevención y protección, a la

atribución de la obligación general al empleador y el deber de colaboración que surge cuando dos o más ejerzan sus actividades en el mismo lugar (art. 6), se añaden la previsión de una evaluación, planificación y formación adecuada al tamaño de la explotación y naturaleza de las tareas, incluyendo las medidas inmediatas para suspender cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud y la evacuación de los trabajadores (art. 7) y el elenco de derechos y obligaciones que pesan sobre estos últimos (art. 8).

De seguro el elemento más destacado o característico de la norma internacional viene dado por los preceptos destinados a ordenar los factores con mayor relieve en el ámbito preventivo, como son los relativos a seguridad de la maquinaria y ergonomía (arts. 9 y 10), manipulación y transporte de materiales (art. 11), gestión racional de productos químicos (arts. 12 y 13), manejo de animales y protección contra riesgos biológicos (art. 14) e instalaciones (art. 15). Cuerpo central que encuentra elemento de completitud en el Capítulo IV, encargado de recoger otras disposiciones varias con cuatro núcleos de interés: los jóvenes en relación con los trabajos peligrosos (art. 16), los trabajadores temporales y estacionales (art. 17), la perspectiva de género (art. 18) y los servicios de bienestar y alojamiento (art. 19).

La segunda de las referencias, en esta ocasión ceñida al ámbito continental, viene dada por la **Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de diciembre de 2023, sobre salud mental** (DOUE C, 2024/4162, 02/08/2024), en cuya elaboración se tuvo presente la Resolución de la Comisión de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo, el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU.OSHA) de 2011 sobre “Promoción de la salud mental en el trabajo: buenas prácticas”, el documento conjunto de la OMS y la OIT de 2022 titulado “Salud mental en el lugar de trabajo: nota informativa” y la lista de enfermedades profesionales de la OIT revisada en 2020. Conjunto cuyo peso se deja sentir a lo largo de los ocho apartados de la norma (abordar los factores determinantes en materia de salud mental; vigilancia epidemiológica; estigmatización, sensibilización y alfabetización en materia de salud mental; refuerzo de los sistemas de salud mental; no discriminación e integración; investigación e innovación; salud mental mundial; y salud mental en la Unión), en particular en el primero de ellos, donde consta un epígrafe específico destinado a “Trabajo y lugar de

trabajo”, en cuyos apartados (41 a 50) se deja constancia, a modo de asientos contables, de los siguientes aspectos de interés: 1) El trascendente papel del lugar de trabajo para una buena salud mental (ap. 41). 2) La importancia de que los Estados identifiquen las necesidades de atención psicológica de los trabajadores acudiendo a instrumentos específicos, también a través de la Medicina del Trabajo (ap. 42). 3) El diseño de políticas e instrumentos concretos de quienes trabajan en servicios esenciales, a turnos o en los sectores de la educación, la sanidad y la seguridad, dado el alto nivel de estrés que sobrellevan y las altas tasas de suicidio que registran. 4) El impacto que deben soportar personal sanitario y cuidadores a resultas de la exposición a la enfermedad (ap. 44), con muestras fehacientes de vulnerabilidad añadida en situaciones críticas como la producida durante la pandemia de la Covid-19 (ap. 45). 5) La necesidad de seguir con la investigación sobre el impacto sobre la salud del teletrabajo, ponderando el aislamiento, tiempo excesivo de pantalla y de trabajo a partir de una disponibilidad permanente o falta de conciliación entre la vida laboral y la familiar (ap. 46). 6) El análisis de los heterogéneos factores que pueden actuar como estresantes (vinculados a salario, exigencias de rendimiento, tiempo de trabajo o desempleo y violencia) lleva a destacar la dimensión de los derechos laborales y de la lucha contra el desempleo y la precariedad como vías para disfrutar de mejor salud mental (ap. 47). 7) La solicitud a la Comisión para que, previa consulta a los interlocutores sociales, adopte una iniciativa legislativa sobre gestión de riesgos psicosociales y aplique el programa de trabajo 2022-2024 en relación con el teletrabajo y el derecho a la desconexión (ap. 48). 8) En fin, el requerimiento, también a la Comisión, para que adopte directrices específicas dirigidas a apoyar el acceso y la reincorporación al trabajo de las personas con enfermedades mentales, incluidas las prácticas laborales más flexibles (ap. 49); petición que, con carácter más general, se extiende a todos los Estados para introducir tales prácticas en favor de quienes padezcan enfermedad, dolor físico o emocional, estrés u otro problema de salud [aps. 50 y 128 b)].

El enfoque biopsicosocial de las políticas sociales y sanitarias llamadas a abordar los factores de riesgos de exclusión social se convierten, de este modo, en un norte firme de actuación (ap. 11), que encuentra un eco concreto a lo largo del texto en aspectos tales como la solicitud a los Estados dirigida a que apliquen rápidamente la Directiva sobre igualdad de

retribución, para corregir la brecha salarial que incide en la menor capacidad de las mujeres a la hora de priorizar su propio bienestar (ap. 30); también en la consideración que merece una atención sanitaria oportuna, accesible y asequible como factor que, junto a la educación, ha de servir para evitar el acceso discriminatorio al mercado de trabajo de quienes sufren discapacidades psicosociales o enfermedades crónicas (ap. 71), debiendo promoverse su rehabilitación adecuada y fomentar su empleabilidad (ap. 116). Interés particular presenta el apartado destinado a “La Unión Europea en el ámbito laboral”, donde se da cuenta de la Estrategia Europea de Cuidados y su impacto laboral (ap. 151), se insta a revisar la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo para mejorar su eficacia a la hora de promover una buena salud y la resiliencia mental, abordado estos problemas en el lugar de trabajo (ap. 152) y – fundamental– se observa con preocupación que la Recomendación de la Comisión de 2022 relativa a la lista europea de enfermedades profesionales siga sin incluir las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo (en particular depresión, agotamiento, ansiedad y estrés), incitando al órgano ejecutivo europeo a rectificar en este extremo.

A nivel estatal, destaca sobremanera la publicación de la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres** (BOE 186, 02/08/2024), pues por encima de las disposiciones de aplicabilidad directa (donde únicamente cabe reseñar la modificación del art. 4.5 de la Ley del Deporte para exigir que las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales cuenten con un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y por razón de sexo, que habrá de ser suscrito por las entidades que participen en las distintas competiciones – disp. final 1ª–), incluidas las referidas a las víctimas de violencia de género tanto en el Estatuto de los Trabajadores [reducción de jornada –art. 37.8–, movilidad geográfica –arts. 40.4 y 5–, suspensión del contrato –art. 45.1 n)–, extinción de la relación laboral –art. 49.1 m)– y régimen de nulidad del despido –art. 55.5 b)–], como en el Estatuto Básico del Empleado Público [en correspondencia con los anteriores, permisos –art. 49 d)–, traslado –art. 82.1– y excedencias –art. 89.5.1 d) y 89.6.1º–], lo más importante es que la composición equitativa de mujeres y hombres en todos los órganos de gestión y representación también ha de tenerse siempre presente, no

solo en aquellos de creación legal, sino –y en particular– en cuantos pudieran tener un origen convencional.

Otras tres regulaciones nacionales merecen ser reseñadas por su trascendencia en el concreto ámbito donde están llamadas a operar:

En primer lugar, la **Ley 8/2024, de 1 de agosto, de creación de la Autoridad Administrativa Independiente para la investigación de accidentes o incidentes ferroviarios, marítimos y de aviación civil** (BOE 186, 02/08/2024), la cual, lejos de atender únicamente a cuanto anuncia su título (art. 1, incluyendo sus órganos y funcionamiento –arts. 29 a 38– y régimen de contratación, financiación, presupuestación y control –arts. 39 y ss.–), así como a las relaciones con otras instituciones (art. 18-28), contiene una regulación acabada sobre el régimen jurídico general de la investigación técnica de accidentes e incidentes (arts. 2 y 3), delimitando los distintos ámbitos analizados (arts. 4-6), el procedimiento a seguir (arts. 7-13) y el régimen de información de la inspección (art. 14-17).

En segundo término, la **Resolución de 19 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2025** (BOE 186, 02/08/2024). Vinculada a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, su relación con este referente ineludible atañe, en concreto, a cuanto dispone en la actuación 4 del objetivo 3, en relación con acciones que mejoren la seguridad y salud de las pequeñas empresas y los autónomos y aquellas otras de asesoramiento apoyo e información que se centren en los cuatro propósitos enunciados en la línea de actuación 3.5 del objetivo 6 (transmisión del enfoque Visión Cero daños, elaboración y divulgación de buenas prácticas entre colectivos prioritarios, integración en la prevención en las Pymes y asesoramiento y difusión de herramientas que mejoren la salud y la seguridad en pequeñas empresas y autónomos). Sobre tales fundamentos se alzan los diversos programas que describe y su régimen de desarrollo; incluyendo en este punto la concreción de actividades, financiación, documentación e información sobre ejecución, así como facultades de aplicación.

En último extremo, la **Resolución de 1 de agosto de 2024, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y**

**el Consejo de Seguridad Nuclear, para el ejercicio de sus funciones inspectoras sobre el control de la exposición ocupacional al radón** (BOE 191, 08/08/2024), donde sucintamente se menciona el objetivo de este acuerdo bilateral, su ámbito de aplicación, las obligaciones respectivas, la constitución de una comisión de seguimiento, la inexistencia de contraprestaciones económicas entre las partes, una vigencia de cuatro años y los compromisos asumidos de confidencialidad y protección de datos.

La crónica del mes bien puede concluir recordando una norma regional de interés, cual es la **Orden IND/40/2024, de 2 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones destinadas a fomentar las actividades de organizaciones sindicales menos representativas en materia de prevención de riesgos laborales**, donde, entre otros aspectos a destacar, se delimitan las entidades que pueden resultar beneficiarias y las personas a quienes va dirigida (art. 3); las acciones subvencionables (art. 4); el destino, cuantía y régimen de compatibilidad (art. 5); el procedimiento de concesión (art. 6), tanto en la solicitud (art. 7 y 8) como en la instrucción y valoración (arts. 9 y 10), y resolución (art. 11). Cumplido detalle se deja de las obligaciones de los beneficiarios (art. 12); pago, con delimitación de los gastos subvencionados (arts. 13 y 18), y seguimiento y control (art. 14); además de posibles modificaciones de las acciones (art. 15) y, por supuesto, la justificación por los beneficiarios (art. 16) o renuncia y devolución voluntaria o reintegro (arts. 20-22). Interés específico cabe conferir al régimen de subcontratación recogido en su art. 17.

En el mes de septiembre procede resaltar una norma nacional de enjundia: el **RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar** (BOE 220, 11/09/2024). Con un Preámbulo de extensión pareja a la del texto, destinado a glosar el azaroso periplo legal de una relación laboral especial afortunadamente muy remozada en los últimos años, tanto para acomodarla a los compromisos internacionales adquiridos con la ratificación al Convenio núm. 189 de la OIT, como para proporcionar respuesta adecuada a relevantes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que ponían de manifiesto la anacrónica regulación estatal en aspectos esenciales, el nuevo reglamento desarrolla la disposición adicional decimoctava de la LPRL para el colectivo de personas trabajadoras en el ámbito del hogar familiar con la finalidad de garantizar

una protección de seguridad y salud adaptada a la características de su prestación específica. Singularidad que lleva a destacar que la prevención de los riesgos laborales en la relación especial “se regirá exclusivamente por lo previsto en esta norma” (art. 1).

Declaración de exclusividad y pretensión de completitud que signa de manera indeleble una estructura que comienza con la proclamación genérica de sus derechos (y correlativos deberes para el empresario) con dos añadidos de interés: el coste de las medidas adoptadas nunca podrá recaer sobre las personas trabajadoras, y las empleadoras podrán concertar seguros destinados a otorgar cobertura a la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico (art. 2). Entre los deberes de quien proporciona ocupación, en primer lugar la evaluación (inicial y periódica de los riesgos, o cuando se produzcan cambios significativos o hayan acaecido daños, pudiendo utilizar la herramienta gratuita prevista en la disposición adicional primera) y –en su caso– adopción (y modificación) de medidas preventivas, con llamada específica a la aplicabilidad en esta sede de los correspondientes preceptos de la LPRL (art. 3), suministrando a la persona empleada –y reponiendo cuando fuera preciso– los equipos de trabajo adecuados y los EPIs imprescindibles para llevar a cabo su labor de forma segura y velando por un uso efectivo (art. 4).

La información suficiente (“necesaria”) sobre riesgos y medidas de protección, unida a la capacidad para efectuar propuestas de mejora en los niveles ya alcanzados, así como una formación “única” (aun cuando se presten servicios para varias empleadoras) y centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar, constituyen pieza fundamental; puntualizando el reglamento que la formación no supondrá tiempo añadido al trabajo y que se desarrollará a través de la plataforma recogida en la disposición adicional quinta (art. 5).

La ordenación de las situaciones de riesgo grave e inminente (art. 6); la organización de la prevención, sea asumida por la empleadora o aquel en quien delegue, a través de la designación de una o varias personas trabajadoras o concertada con un servicio de prevención ajeno (art. 7) y la oferta de un reconocimiento médico voluntario al menos con una periodicidad trienal (art. 8, previendo la disposición adicional sexta su posible inclusión en la cartera común del SNS), completan el elenco de previsiones de una norma que, en sus cláusulas adicionales, también presta específica atención a la violencia y acoso doméstico (segunda), el recargo

de prestaciones económicas derivadas de contingencias profesionales (cuarta) y los servicios de ayuda a domicilio.

En este último punto, la disposición final primera introduce una adicional decimotercera al RD 39/1997, dirigida a recoger normas concretas y separadas en favor de cuantos realizan esta prestación, sean contratados de manera directa o por una entidad pública en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, incluyendo las labores en el contexto del respiro familiar, la intervención y apoyo familiar, la intervención y protección de los menores o la prevención o inclusión social. De este modo, recoge pautas específicas de evaluación de riesgos (requisito solo cumplido cuando aquellos a los que queda expuesta la persona trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los edificios en que deba prestar servicios) y, también, de planificación y adopción de medidas preventivas (uniendo a las clásicas de manipulación de cargas, aumento de personal, prolongación de descanso entre servicios o dotación de EPIs, la eventual introducción de modificaciones en el domicilio con consentimiento del titular), todas las cuales serán siempre objeto de control periódico.

Las notabilísimas excepciones a la entrada en vigor de la norma de nuevo cuño, recogidas en la disposición final quinta, mueven a solicitar la debida diligencia en quienes deben abrir el *dies a quo* para que no se demore más de lo imprescindible su efectividad.

De notoria importancia en el ámbito regional resulta el **Decreto 69/2024, de 19 de septiembre, por el que se aprueba el Plan Especial de Protección Civil de Emergencias antes el riesgo radiológico de la Comunidad Autónoma de Cantabria (RADIOCANT)** (BOC 187, 26/09/2024). Dictado al calor de cuanto posibilita el art. 15.3 de la Ley 17/2015, del Sistema Nacional de Protección Civil, bajo los términos que define el art. 27 de la Ley 3/2019, de 8 de abril, del Sistema de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria, y en cumplimiento de cuanto exige el RD 1564/2010, de 19 de noviembre, por el que se aprueba la Directriz Básica de Planificación de Protección Civil ante riesgo Radiológico, su objetivo básico radica en disponer la organización, procedimientos, medios y recursos necesarios para proteger a la población frente a los riesgos radiológicos que pudieran afectarles en caso de emergencias de esta naturaleza.



Su esquema general parte de recordar el marco legal, ámbitos de aplicación y niveles (diferenciando la respuesta interior de la exterior), para, a renglón seguido, sentar las bases de una planificación que parte de la pronta notificación y alerta temprana, apuesta por un mando único con colaboración de los titulares a través de una actuación coordinada y supone la activación de unos planes cuya eficacia demanda garantía de información adecuada y suficiencia de medios y recursos.

Cimiento de todo el conjunto es el análisis previo del riesgo radiológico en función de los materiales radioactivos que dan lugar a distintos grupos de emergencias y mueve a una clasificación de las instalaciones (reguladas o no), así como la catalogación de los diferentes escenarios y sistemas de evaluación para mover a una optimización tanto en la fase de planificación y preparación como en la de respuesta. Sobre tal base se diseña la estructura, dirección y evaluación del plan, nivel de intervención y articulación con las organizaciones para, una vez implantado y convenientemente mantenido en aras de su efectividad, llevar a un operativo donde son ocho los asuntos fundamentales a abordar: notificación del accidente, activación del plan, actuación en el lugar del accidente, medios y recursos asignados, medidas de protección a la población (urgentes y de larga duración), niveles de intervención, niveles de referencia de dosis de emergencia para el personal de intervención e interfase con otros planes.

En cuanto parte cualificada de esa población, por prestar servicios en los centros donde acaece esa situación de emergencia, la norma les confiere específica atención en tres momentos: 1) Dentro del nivel de respuesta interior, como uno de los cuatro objetivos básicos, figura el de “proteger a los trabajadores de la instalación o actividad y al personal de intervención dentro de la instalación” (1.7.1), atendiendo a la clasificación por categorías de las instalaciones radioactivas (2.1.2). 2) Ante la presencia de una fuente huérfana, se habrá de garantizar la rápida disponibilidad de asesoramiento y asistencia técnica especializada, cuyo objetivo primordial sea la protección radiológica de los trabajadores y los miembros del público, así como la seguridad de la fuente (2.4.1). 3) El control de la dosis por exposición recibida por el personal de intervención, incluyendo tanto a los grupos de acción participante en la emergencia como a los trabajadores de la instalación afectada, que en la práctica tiene lugar estableciendo valores

de referencia de dosis en emergencia bajo los términos que contemplan las Tablas 14 y 15 de la norma (4.7).

Selección y comentarios realizados por Juan José Fernández Domínguez y  
Beatriz Agra Viforcós.  
En León, a 23 de octubre de 2024

