

OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 10

ABRIL-JUNIO 2025

Sin normas europeas de seguridad y salud en el mes de abril, cabe destacar, por su vinculación indirecta, la **Decisión de Ejecución (UE) 2025/597 de la Comisión, de 28 de marzo de 2025, por el que se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2022/1668 en lo que respecta a la norma armonizada sobre prevención y protección frente a la explosión en minas subterráneas, equipos y sistemas de protección para el drenaje del grisú (DOUE L, 01/04/2025)**. La Decisión de 2022 ahora modificada versa sobre normas armonizadas aplicables a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas, elaboradas en apoyo de la Directiva 2014/34/UE, en virtud de la cual los productos conformes con normas armonizadas (o sus partes) cuyas referencias se hayan publicado en el DOUE deben presumirse ajustados a los requisitos esenciales de salud y seguridad contemplados en su anexo II a los que se apliquen tales normas o partes de estas. La Decisión de Ejecución de 2025 ahora analizada procede a publicar la referencia a la norma EN 14983: 2024, llamada a sustituir a su precedente EN 14983:2007.

Procede aludir, asimismo a la **Decisión de Ejecución (UE) 2025/704 de la Comisión, de 10 de abril de 2025, por la que se establecen las normas de desarrollo de la Decisión nº 1313/2013/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a un Mecanismo de Protección Civil de la Unión y por la que se derogan las Decisiones de Ejecución 2014/762/UE y (UE) 2019/1310 de la Comisión (DOUE L, 15/04/2025)**. Tal y como indica la Decisión de 2013, la razón de ser del Mecanismo no es otra que reforzar la cooperación entre la UE y los Estados miembros y facilitar la coordinación en el ámbito de la protección civil con el propósito de mejorar la eficacia de los sistemas de prevención, reparación y respuesta ante catástrofes naturales o de origen humano. La modificación de la fuente original hace necesario revisar sus normas de desarrollo, en particular para establecer definiciones y prever disposiciones sobre equipos de apoyo y asistencia técnica, equipo de protección civil de la UE y otras capacidades de respuesta; actualizar la terminología y las normas sobre certificación, registro y donación de capacidades en el marco del Mecanismo; definir

normas claras sobre el apoyo del país anfitrión y, en fin, establecer un procedimiento simplificado de solicitud y recepción de ayuda europea.

El repaso al mes exigirá mentar siquiera otros dos documentos. Por un lado, el **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo “La violencia contra las mujeres es una cuestión de derechos humanos: situación actual de las medidas de la Unión Europea” (Dictamen de iniciativa) (C/2025/2005)** (DOUE C, 20/04/2025), cuya relevancia a los efectos del presente discurso deriva de su atención al acoso y la violencia en el lugar de trabajo. El Consejo Económico y Social pide que se promueva en los Estados miembros y por parte de la UE la ratificación y aplicación del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, relativos a la cuestión. También considera necesarias medidas específicas en el marco del diálogo social y la negociación colectiva a fin de garantizar un entorno seguro para todas las mujeres y de luchar contra el acoso sexual en el trabajo.

Por otro, el **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo “Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo” (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE) (C/2025/2017)** (DOUE C, 30/04/2025). Según indica, se observa un aumento de la esperanza de vida en la UE, por lo que “merece la pena plantearse si esos años con buena salud adicionales podrían pasarse no solamente disfrutando de la jubilación, sino también en una vida laboral más prolongada, siempre y cuando la persona desee trabajar más tiempo”; pero teniendo presente que “el aumento de la edad de jubilación podría no ser factible en trabajos muy exigentes física y psicológicamente”. El apoyo al empleo de los mayores requiere la acción coordinada de distintas políticas públicas y, entre otras actuaciones, es importante crear empleos de calidad y un entorno laboral que tenga en cuenta aspectos relacionados con la salud. En concreto, estos trabajadores precisan de una organización del trabajo que incluya la promoción del desarrollo de sus capacidades y competencias y un ambiente de apoyo y valoración por su contribución.

Entre los ejemplos de buenas prácticas que recoge, alude a la previsión lituana de medidas para apoyar la salud y el bienestar de los trabajadores mayores, como la adaptación de los lugares de trabajo, la implantación de programas de salud y la realización de exámenes médicos regulares de carácter preventivo.

En el ordenamiento español la disposición preventiva más importante de abril es la **Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente** (BOE 104, 30/04/2025). La reforma altera el régimen jurídico aplicable a la extinción del contrato por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, con la voluntad de incorporar una regulación más adecuada a la normativa internacional sobre discapacidad, la tutela antidiscriminatoria de la UE y el marco constitucional y legal español en materia de igualdad.

El nuevo artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores otorga al afectado diez días desde la notificación de la incapacidad para expresar a la empresa su deseo de seguir trabajando; esta, por su parte, dispondrá de tres meses (desde aquella fecha de notificación) para actuar en uno de estos dos sentidos: bien realizar ajustes razonables en el puesto o proceder al cambio a un puesto vacante y disponible adecuado al perfil profesional y a la situación del trabajador, correspondiendo a los servicios de prevención determinar el alcance y características de los ajustes (incluidas medidas de formación, información y vigilancia de la salud) y los puestos compatibles con la nueva situación; bien proceder a la extinción del contrato si el ajuste supone una carga excesiva o no hay puesto vacante, en decisión que debe ser motivada y comunicada por escrito al trabajador.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá en cuenta, por ejemplo, el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, recursos, situación económica y volumen de negocios de la empresa; ahora bien, no se considerará excesiva si queda o puede quedar paliada en grado suficiente a través de medidas, ayudas o subvenciones públicas. En cambio, la carga será valorada excesiva en el caso de empresas con menos de veinticinco empleados cuando el coste de la adaptación (una vez se ha restado la parte sufragada con ayudas o subvenciones públicas) supere la cuantía mayor de las siguientes: la indemnización que correspondería por despido improcedente o seis meses de salario del solicitante de adaptación. Por consiguiente, en el supuesto de declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total del trabajador, el contrato se

extingue tanto cuando al afectado no le interesa mantener la relación laboral, como cuando desea que subsista, pero concurre una de estas tres circunstancias: no es posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, no existe puesto vacante disponible acorde con el perfil profesional y situación del trabajador o este rechaza el cambio propuesto.

Con menor alcance, pues queda circunscrita a un sector específico, procede reconocer la indudable trascendencia preventiva de la **Resolución de 4 de abril de 2025, del Instituto Social de la Marina, por el que se regula el botiquín a bordo de determinados buques** (BOE 88, 11/04/2025). Se dicta a la luz de tres consideraciones, dos jurídicas y otra fáctica. En primer lugar, las previsiones del Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar, que regula los tipos y contenido de botiquines destinados a la atención sanitaria de las tripulaciones y habilita al Instituto Social de la Marina para autorizar “excepcionalmente, en función de las características estructurales, actividad y tipo de navegación de determinadas embarcaciones, una dotación y modelos de contenedores distintos a los recogidos en los anexos II y VII, siempre que la dotación incluya los contenidos mínimos establecidos en la normativa comunitaria”. En segundo término, la reforma del Real Decreto 543/2007, de 27 de abril, por el que se determinan las normas de seguridad y de prevención de la contaminación a cumplir por los buques pesqueros menores de 24 metros de eslora (L), llevada a cabo a través de Real Decreto 119/2024, para incluir un régimen especial para la pesca de túnidos, lo cual hace necesario adaptar el botiquín reglamentario de las embarcaciones que opten por modificar su clasificación o ampliar la zona de actividad asociada. En fin, el elevado número de tripulantes enrolados en determinados buques cuya actividad se desarrolla muy lejos de la costa española, haciendo imprescindible la revisión de las cantidades de fármacos y el material sanitario que preceptivamente han de incluir los botiquines a bordo, a fin de proporcionar una atención médica adecuada a las necesidades de los trabajadores del sector.

Con incidencia tangencial en la seguridad y salud laboral resulta conveniente detener la atención en el **Real Decreto 344/2025, de 22 de abril, por el que se modifican el Real Decreto 306/2020, de 11 de febrero, el Real Decreto 637/2021, de 27 de julio, y el Real Decreto 1053/2022, de**

27 de diciembre, en materia de vigilancia del titular de la explotación (BOE 98, 23/04/2025). Relativo a sanidad animal, su conexión con la humana se encuentra en el riesgo de zoonosis, cuya minimización forma parte de los objetivos de la norma. De hecho, así lo expone en su preámbulo cuando recuerda que “resulta imprescindible abordar la sanidad animal desde la perspectiva *One Health* (‘una sola salud’), iniciativa global cuya finalidad es garantizar un enfoque holístico a la hora de hacer frente a la salud de los animales, los seres humanos, las plantas y su entorno”, dada su esencial interdependencia.

Su regulación responde a las nuevas exigencias normativas que declaran la idoneidad y exclusividad de los profesionales veterinarios para elaborar el plan sanitario o el plan de bienestar en las explotaciones de animales, circunstancia a partir de la cual es posible reducir las cargas administrativas y simplificar los procedimientos para los ganaderos. Para ello, la norma flexibiliza la intensidad de la intervención del veterinario en la explotación, que pasa a ser una figura voluntaria, aunque se mantiene la obligatoriedad de las visitas zoonosanitarias que debe realizar de conformidad con lo estipulado legalmente.

Con justificación en gran parte coincidente, el mismo día ve la luz el **Real Decreto 346/2025, de 22 de abril, por el que se establecen las bases de desarrollo de la normativa de la Unión Europea de sanidad animal, en lo relativo a las obligaciones de vigilancia del titular de la explotación** (BOE 98, 23/04/2025). A fin de combinar la apuntada reducción de cargas en las explotaciones que lo requieran con el reconocimiento de la excelencia en la gestión sanitaria y del bienestar animal para las que lo deseen, se definen los beneficios para cuantas opten por implantar la figura del profesional veterinario. A tal fin, y derogando el precedente Real Decreto 364/2023, la norma concreta los aspectos esenciales de las visitas zoonosanitarias, las obligaciones de los titulares de la explotación al respecto y las funciones y requisitos del profesional que realice las visitas.

También afecta a la seguridad y salud laboral de forma indirecta el **Real Decreto 164/2025, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales** (BOE 87, 10/04/2025). Aun cuando se desenvuelve en el campo de la seguridad industrial, su incidencia en prevención de riesgos laborales resulta clara, además de hacerse explícita en varios preceptos destinados, en unos casos, a regular los requisitos que han de cumplir ciertas zonas del establecimiento

donde existan puestos de trabajo susceptibles de ocasionar daños personales; en otros, a delimitar los espacios de ordenación que permanecen en el ámbito preventivo en relación con las condiciones de evacuación o la señalización de seguridad.

Otras normas con una repercusión más remota también deben ser, al menos, citadas. Así, la **Orden INT/330/2025, de 2 de abril, por la que se modifica la Instrucción Técnica Complementaria número 1 “Características y medidas de seguridad en galerías y campos de tiro” del Reglamento de Armas, aprobado por el Real Decreto 137/1993, de 29 de enero (BOE 82, 04/04/2025) y la Orden PCJ/342/2025, de 4 de abril, por la que se modifica la Instrucción Técnica complementaria número 11 “Seguridad ciudadana: medidas de vigilancia y protección en instalaciones de cartuchería, pirotecnia y transportes de cartuchería y mecha de seguridad” del Reglamento de artículos pirotécnicos y cartuchería, aprobado por el Real Decreto 989/2015, de 30 de octubre (BOE 87, 10/04/2025).** También, la **Resolución de 20 de marzo 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 BT-02 del Reglamento electrotécnico para baja tensión, aprobado por Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto (BOE 81, 03/04/2025); la Resolución de 25 de marzo 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-IGC 11 del Reglamento técnico de distribución y utilización de combustibles gaseosos, aprobado por el Real Decreto 919/2006, de 28 de julio (BOE 82, 04/04/2025) o la Resolución de 15 de abril de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se publica el Convenio con la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, sobre intercambio de información y colaboración en materia de transporte de material radiactivo por carretera (BOE 101, 26/04/2025).** Durante el mes de mayo, y como hito normativo internacional, cabrá destacar la publicación en España del **Texto enmendado del Reglamento relativo al transporte internacional de mercancías peligrosas por ferrocarril (RID 2025), Apéndice C del Convenio relativo a los Transportes Internacionales por Ferrocarril (COTIF), hecho en Berna el 9 de mayo de 1980, con las Enmiendas aprobadas por la Comisión de expertos para el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril en su 58ª sesión,**

celebrada en Berna el 23 de mayo de 2024 (BOE 123, 22/05/2025). El Reglamento (RID) establece unas normas uniformes para regular la seguridad del transporte internacional de mercancías peligrosas por ferrocarril en los Estados parte del Convenio. El RID 2025, ahora publicado en el BOE, es el texto enmendado del RID 2023, al cual se han añadido las enmiendas aprobadas para adaptarlo al progreso científico y técnico. Entre otros contenidos, incluye cuestiones relativas a la identificación y clasificación de mercancías peligrosas; los requisitos de vehículos y vagones; las exigencias de documentación y registro; los procedimientos de carga, descarga y manipulación (incluido el uso de equipos de protección personal y la formación del personal); las medidas de emergencia; o, por no seguir, cuanto atañe a la formación y cualificación del personal involucrado. En el ámbito de la seguridad industrial, procederá tener presente la **Decisión de Ejecución (UE) 2025/895 de la Comisión, de 14 de mayo de 2025, por la que se modifica la Decisión de Ejecución (UE) 2023/941 en lo que respecta a las normas armonizadas relativas a los protectores auditivos, los equipos de protección individual contra caídas de altura, los equipos de alpinismo y escalada, los protectores de rodilla, la ropa protectora contra las picaduras de garrapatas y los cascos eléctricamente aislantes, que se han elaborado en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo (DOUE L, 16/05/2025).**

Las primeras normas en el ordenamiento interno dictadas durante el mes de mayo y dignas de mención versan en torno a la seguridad nuclear. Se trata, en primer lugar, de la **Instrucción IS-48, de 9 de abril de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se establecen los criterios que deben cumplir los programas de experiencia operativa de las centrales nucleares** (BOE 105, 01/05/2025). Estos programas tienen por objeto analizar la experiencia operativa que pueda ser relevante desde el punto de vista de la seguridad nuclear o la protección radiológica. Se trata de identificar y analizar sucesos, buenas prácticas y cualquier otra información relevante, derivada tanto de la experiencia operativa propia o interna, como de la ajena o externa que pudiera resultar de aplicación, a fin de utilizar las lecciones aprendidas de forma efectiva para mejorar la seguridad y fiabilidad, reducir el número y las consecuencias de los sucesos y definir, si procede, acciones que permitan mantener a la instalación en niveles de seguridad aceptables.

En segundo término, la **Instrucción IS-47, de 9 de abril de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se aprueba el listado de términos municipales de actuación prioritaria contra el radón y se establecen directrices para las mediciones de radón en el aire interior de los centros de trabajo ubicados en ellos** (BOE 105, 01/05/2025). Según establece, los titulares de actividades laborales en plantas bajas y sótanos de los municipios de actuación prioritaria deben estimar el promedio anual de concentración de radón en el aire en todas las zonas del lugar de trabajo donde los empleados permanezcan o puedan acceder por razón de su trabajo, excluyendo las zonas al aire libre. En este afán, pormenoriza la metodología a seguir y detalla los mecanismos de información y consulta a las personas trabajadoras en relación con los estudios de medición de la concentración de radón, sentando, a este respecto, tres derechos básicos: que se les debe de informar sobre el objetivo y la realización del estudio, así como de las precauciones durante la exposición de los detectores; que ha de garantizarse su participación o la de sus representantes en el diseño del estudio, consultándoles sobre las zonas de mayor permanencia; y, para finalizar, que se les debe informar de los resultados y, si las concentraciones superan los 300 Bq/m³, consultarles sobre posibles medidas de remediación o reducción de exposiciones.

En todo caso, la norma más importante de este período es, sin duda, el **Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores** (BOE 128, 28/05/2025). Según adelanta en parte su título, su razón de ser viene dada por establecer el procedimiento previo a seguir para determinar los trabajos en los que está justificada la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por su naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y por acusar elevados índices de morbilidad o mortalidad. Aunque opere en el marco del sistema de protección social, contempla aspectos directamente incardinados en la órbita de la seguridad y salud laboral, pues, según señala su preámbulo, el procedimiento facilita que los trabajadores se beneficien “de una mejora de sus condiciones de trabajo”.

Iniciado el procedimiento por los legitimados, la tramitación incluye la necesaria concurrencia de distintos informes; junto a otros, el del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (que incluirá propuestas de

actuación y mejora en materia de prevención de riesgos laborales) y el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (sobre la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, entre otros extremos). Tras el pertinente trámite de audiencia, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social emitirá resolución estimatoria (poniendo en marcha el proceso de adopción del pertinente Real Decreto de reducción de la edad de jubilación en las ocupaciones o actividades afectadas) o denegatoria. La desestimación podrá fundarse en la no concurrencia de los requisitos (excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, junto a la objetivación de elevados índices de morbilidad o mortalidad), pero también en la posibilidad de salvar la situación existente incidiendo en las condiciones de trabajo, según determinación del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las disposiciones con mayor relevancia en el mes de junio vienen dadas, sin ningún género de dudas, por el **Convenio núm. 192 de la OIT, sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo**, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 13 de junio de 2025, y la **Recomendación núm. 209 de la OIT, sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo**, de igual fecha.

El Convenio 192 es el primer instrumento internacional que aborda específicamente y a nivel mundial los peligros biológicos en el entorno de trabajo; la Recomendación 209 [que sustituye a la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)] sirve de complemento, por lo que ambos instrumentos han de considerarse de forma conjunta. Los aspectos medulares de estos dos textos pueden concretarse en nueve grandes apartados, para cuya exposición servirá de guía la estructura del Convenio, sobre la cual se incorporarán las oportunas menciones a la Recomendación:

1. Definiciones y ámbito de aplicación. El nuevo referente internacional incluye la definición de cuanto procede entender por “peligros biológicos”, “exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo”, “riesgo biológico”, “evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes” y “trabajadores”, en noción que incluye a los empleados públicos. Sobre la descripción efectuada por el Convenio, la Recomendación añade un listado ejemplificativo de peligros biológicos, una referencia a posibles daños a la salud humana causados por la exposición laboral y la concreción de los distintos modos de transmisión.

Aunque el Convenio es aplicable a todos los trabajadores y sectores, cada Estado podrá, previa consulta con sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, excluir en su integridad o parcialmente determinadas ramas de actividad o categorías de profesionales si su aplicación plantea problemas de singular importancia, a condición de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Por otra parte, en virtud de la Recomendación, han de preverse medidas para ofrecer a los trabajadores independientes una protección análoga a la contemplada para asalariados.

2. Política nacional. A partir de una previa evaluación de riesgos, los Estados deben integrar la protección frente a la exposición a peligros biológicos en su política nacional de seguridad y salud en el trabajo, la cual habrá de ser objeto de revisiones periódicas. Esta política deberá tener en cuenta otras relacionadas, como salud pública y medio ambiente; la mejor información disponible sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo con respecto a peligros biológicos; disposiciones para la gestión eficaz de la exposición a peligros y riesgos biológicos, incluyendo los emergentes o reemergentes, y medidas de preparación y respuesta para accidentes y emergencias, considerando la salud física y mental de los trabajadores; los efectos de los riesgos climáticos y ambientales en la exposición a peligros biológicos; las indicaciones provenientes de otros convenios de la OIT (núm. 155 y núm. 187) y una perspectiva que considere a todos los trabajadores, incluyendo la debida atención a las diferencias de género.

Resulta preciso promover el intercambio de información y la coordinación a nivel nacional e internacional, así como la investigación cuando el nivel de conocimiento sea insuficiente. De igual modo, han de adoptarse disposiciones para proteger la información confidencial de los empleadores (sin comprometer la seguridad y salud del personal), garantizar el acceso fácil y confidencial de los trabajadores a mecanismos de notificación de incumplimientos y proteger a quienes se sirvan de ellos.

3. Medidas de prevención y protección. La Estados deben elaborar y revisar periódicamente disposiciones y directrices nacionales sobre medidas de prevención y protección, basándose en la evaluación de riesgos biológicos. Estas directrices deben promover la mejora continua de la protección de los trabajadores expuestos, tener en cuenta peligros y riesgos emergentes y reemergentes, prever medidas específicas para sectores y ocupaciones de alto riesgo y para trabajadores que requieran protección especial (sin generar discriminación) e incluir medidas de preparación y respuesta para

accidentes y emergencias. A partir de estas premisas, la Recomendación añade, entre otros extremos, algunas orientaciones para su implementación e incluye una lista no exhaustiva de aquellos ámbitos de alto riesgo y trabajadores merecedores de protección especial, así como la referencia a determinados aspectos mínimos que deberían incluirse en los planes y procedimientos que se prevean ante posibles siniestros.

El Convenio también contempla la obligación estatal de facilitar la información y apoyo oportunos a empleadores, trabajadores y sus representantes sobre las medidas de prevención y protección, asentándose sobre una evaluación de los riesgos biológicos por las autoridades competentes. La información habrá de ser proporcionada en una forma accesible y un lenguaje comprensible, debiendo ser revisada periódicamente y actualizada si es preciso.

La Recomendación, por su parte, detiene su atención en el deber de adoptar medidas para asegurar que quienes diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan sustancias, agentes o productos biológicos a los que los trabajadores puedan estar expuestos se aseguren de que no supongan peligro para la seguridad y salud si se usan correctamente; faciliten información sobre dicho uso correcto y sobre las propiedades peligrosas, incluyendo fichas de seguridad y salud e instrucciones para la prevención de riesgos conocidos; realicen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de los conocimientos científicos y técnicos necesarios y tengan en consideración las recomendaciones y normas internacionales al respecto.

4. Salud en el trabajo y servicios de salud en el trabajo. Al adoptar medidas de prevención y protección en relación con la exposición a peligros biológicos, cada Estado procurará extender progresivamente los servicios de salud en el trabajo a todos los trabajadores, priorizando los sectores y ocupaciones de alto riesgo y a las personas que requieran protección especial; de igual modo, facilitará tanto la coordinación y el uso eficiente de las infraestructuras nacionales de salud y trabajo, como los conocimientos especializados y recursos.

5. Declaración, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y recopilación de datos. El Convenio exige que los Estados establezcan procedimientos para la declaración, registro, notificación e investigación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos causados por exposición a peligros biológicos; la producción y publicación de estadísticas anuales

desagregadas por sexo; la realización de investigaciones sobre casos graves por parte de las autoridades competentes; la publicación anual de información sobre medidas adoptadas en el marco de la política nacional y la determinación del periodo de conservación de registros de enfermedades y lesiones profesionales, considerando los tiempos de latencia. Además, deben revisar y actualizar periódicamente las listas nacionales de enfermedades profesionales para incluir aquellas con un vínculo directo establecido con la exposición a peligros biológicos.

6. Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Se debe garantizar que cualquier enfermedad, lesión, incapacidad o defunción causada por la exposición profesional a peligros biológicos dé lugar a prestaciones o indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Recomendación, por su parte, invita a los Estados a que, al aplicar las disposiciones sobre prestaciones, tengan en cuenta, cuando proceda, los instrumentos de la OIT en la materia.

7. Cumplimiento de la legislación. Los Estados deben asegurar el cumplimiento de la normativa nacional mediante un sistema de inspección adecuado (inspirado en las disposiciones de la OIT, según matiza la Recomendación), proporcionando información técnica y asesoramiento y asignando los recursos y el apoyo necesarios. A tal fin, los inspectores de trabajo y funcionarios competentes deben recibir formación, promover un enfoque sistemático de la seguridad y salud, disponer de protocolos de seguridad claros y sólidos y contar con equipos de protección adecuados. Además, han de preverse sanciones y medidas correctivas efectivas para responder a las vulneraciones a la legalidad vigente.

8. Deberes y responsabilidades de los empleadores. Los empresarios deben asegurar, en la medida de lo razonable y factible, que los entornos de trabajo bajo su control no impliquen riesgos por exposición a peligros biológicos, adoptando medidas de prevención y protección adecuadas. Como detalla la Recomendación, al adoptarlas deberían tener en cuenta los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices pertinentes, en particular, y de nuevo, las procedentes de la OIT.

En concreto, estarán obligados a:

- Establecer sistemas para evaluar, revisar y actualizar los riesgos biológicos en consulta con los trabajadores y sus representantes.
- Eliminar o, si no es posible, controlar y minimizar los riesgos, teniendo en cuenta la jerarquía de los controles.

- Implementar medidas de prevención y protección efectivas considerando las características de los peligros biológicos y la evaluación de riesgos por las autoridades competentes.
- Proporcionar, mantener y reemplazar los equipos de protección personal adecuados sin costo para los trabajadores, e impartir formación sobre su uso.
- Realizar una vigilancia regular del entorno de trabajo y de la salud de los trabajadores.
- Supervisar los procesos de trabajo y revisar la eficacia de las medidas de prevención, protección y control.
- Tomar medidas de precaución cuando la información sea insuficiente para evaluar riesgos.
- Proporcionar información, instrucciones y formación a directores, supervisores y trabajadores sobre peligros biológicos y medidas de prevención y protección.
- Investigar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos relacionados con la exposición a peligros biológicos para determinar causas y prevenir repeticiones.

Siempre que dos o más empleadores desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar, deberán colaborar en cuanto hace a la forma de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en relación con la exposición a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada uno sobre su respectivo personal.

Las empresas, en función del tamaño y la naturaleza de sus actividades, establecerán planes y procedimientos de preparación y respuesta para hacer frente a los accidentes, incidentes y emergencias relacionados con los peligros biológicos en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta los brotes de enfermedades transmisibles. Estos planes y procedimientos serán coherentes con las orientaciones proporcionadas por las autoridades competentes e, idealmente, habrán de incluir cuanto dispone la Recomendación al respecto.

9. Derechos y deberes de los trabajadores y sus representantes. Con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, los trabajadores y, si procede, sus representantes tendrán derecho a:

- Ser consultados sobre la identificación de peligros biológicos y evaluaciones de riesgos.

- Recibir información y formación sobre peligros y riesgos biológicos y medidas de prevención y protección.
- Ser consultados sobre las medidas de prevención y protección y participar en su aplicación.
- Examinar aspectos relevantes y ser consultados por el empleador.
- Participar en investigaciones de accidentes y enfermedades profesionales y ser consultados sobre las conclusiones.
- Recibir informes sobre la vigilancia de la salud, respetando la confidencialidad de datos.
- Acudir a las autoridades competentes si consideran que las medidas no son suficientemente eficaces.
- Ser transferidos a otro puesto de trabajo por recomendación de los servicios de salud, si está disponible y cumplen las cualificaciones.
- Recibir tratamiento médico y rehabilitación en caso de enfermedades o lesiones causadas o agravadas por la exposición.
- Ser protegidos contra la discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad causada por exposición a peligros biológicos.
- Ser provistos de canales de comunicación eficaces con las autoridades competentes para notificar cuestiones de seguridad y salud.
- Interrumpir el trabajo sin sufrir consecuencias injustificadas cuando tengan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente y grave para su vida o salud, no pudiendo ser obligados por su empleador a reanudar su actividad mientras persista el citado peligro.

En fin, procederá adoptar disposiciones a nivel de empresa con respecto a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, a partir de las cuales los trabajadores habrán de asumir, entre otros, los siguientes deberes: cumplir, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la formación y los medios facilitados por su empleador, las medidas de seguridad y salud en el trabajo prescritas, entre otros aspectos en cuanto afecta al manejo y el uso apropiados de equipos de protección personal adecuados, instalaciones y otros equipos puestos a su disposición; informar de inmediato a su superior jerárquico directo sobre toda situación de trabajo que, a su juicio, pueda exponerlos a un peligro biológico, presentar un riesgo para su seguridad o salud (o la de otras personas) o entrañar un peligro inminente y grave para su vida o salud; cooperar con su empleador y otros trabajadores a fin de

determinar y aplicar adecuadamente las medidas de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los peligros biológicos.

A nivel interno, es importante reseñar el **Real Decreto 483/2025, de 17 de junio, por el que se establecen los requisitos y se regula el procedimiento para reconocer el derecho a la compensación económica para las víctimas del amianto** (BOE 146, 18/06/2025). Su objeto radica en desarrollar lo dispuesto en la Ley 21/1992, de 19 de octubre, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto (por exposición laboral, doméstica o ambiental), así como regular lo relativo a la determinación de las personas beneficiarias, los requisitos exigibles, el procedimiento para el reconocimiento del derecho y el importe de las indemnizaciones, que serán de pago único. Entre las condiciones para solicitar la compensación económica figura el que el daño ha de derivar de mesotelioma, cáncer de pulmón o de laringe o asbestosis con repercusión funcional moderada o severa.

Sin otras normas de especial trascendencia en el territorio español, baste destacar la **Resolución de 29 de mayo de 2025, del Consejo de Seguridad Nuclear, por la que se publica el Convenio con la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, sobre intercambio de información y colaboración en materia de transporte de material radiactivo por vía aérea** (BOE 138, 09/06/2025) o, para finalizar, hacer constar como un hecho relevante a nivel regional la publicación de la **Resolución, de 3 de junio de 2025, por la que se aprueban y publican los protocolos de actuación ante situaciones de violencia, acoso laboral, discriminatorio, por razón de sexo, orientación e identidad sexual y acoso sexual en el trabajo ejercido hacia los empleados y empleadas públicas, adscritos a los centros educativos públicos no universitarios en la Comunidad Autónoma de Cantabria** (BOP Cantabria 109, 09/06/2025).

Selección y comentarios realizados por Beatriz Agra Viforcós y Juan José Fernández Domínguez.
En León, a 24 de julio de 2025