

OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 13

ENERO-MARZO 2026

Al igual que sucedía con el primer trimestre del año pasado, el repaso a las fuentes de Derecho destinadas a la prevención de riesgos laborales principia con el tono menor que proporcionan los Dictámenes del Comité Económico y Social Europeo, en esta ocasión cuatro:

En primer lugar, el **Dictamen 2026/19 del Comité Económico y Social Europeo, Impulsar el crecimiento sostenible y el empleo de calidad en la región Euromed fomentando el espíritu empresarial y aprovechando el potencial de las mujeres y la juventud** (DOUE C, 16/01/2026), donde se apunta, dentro del objetivo de mejorar las condiciones del mercado laboral en el región mediterránea (apartado 4.3.4), el dato de conformidad con el cual las mujeres pueden ser más vulnerables a unas condiciones de trabajo inseguras, señalando literalmente que “la preocupación por la seguridad y salud personales pueden disuadir a las mujeres de entrar o permanecer en el mercado laboral”; de este modo, entiende fundamental la mejora de oportunidades de trabajo decente y la introducción de programas internos destinados a la creación de condiciones de trabajo dignas para ellas, incluida la prevención de la discriminación, el acoso y los malos tratos de cualquier tipo.

En segundo término, el **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. Un enfoque de prevención activo e inclusivo para contribuir a mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo: o un objetivo de cero mortalidad** (DOUE C, 16/01/2016). Estructurado en tres grandes apartados, el primero contiene, como conclusiones y recomendaciones, la exigencia de enfoques específicos y flexibles (convenios, códigos de conducta o acuerdos) que sitúen la norma en el contexto de riesgos, estructuras y realidades operativas de cada concreto ámbito. Incide en la responsabilidad compartida de todas las partes sociales, en particular de los interlocutores sociales y deposita en la participación activa, formación inclusiva y evaluaciones exhaustivas de riesgos físicos y sociales las esperanzas de mejoras; resalta, en particular, la imperiosa exigencia de adaptar las políticas en la materia a las tendencias demográficas y a la evolución de los

métodos de trabajo, con un uso responsable de la IA, para así acercarse al objetivo “Visión Cero” que lleve a la meta de cero mortalidad.

En el segundo, destinado a observaciones generales, llama la atención sobre la necesidad de sensibilizar respecto de los factores externos al trabajo, como enfermedades crónicas, condiciones socioeconómicas o estilos de vida, para llevar a un enfoque global que se conjugue con las evaluaciones de riesgos tradicionales.

A este elemento de novedad añade, en el apartado tercero destinado a observación específica, la necesidad de tener en cuenta a todas las personas presentes en el trabajo con sus específicas circunstancias, como imperativo específico si se espera alcanzar aquel objetivo de “Visión Cero”. Vuelve con detalle a lo imprescindible de cooperar y compartir responsabilidades a través de un diálogo social efectivo en este ámbito, para así abordar de manera solvente los nuevos modelos y entornos de trabajo, con una perspectiva integral respecto de los riesgos físicos y psíquicos (incluidas las cuestiones medioambientales) en la pertinente evaluación, que siempre ha de estar abierta a incorporar nuevos instrumentos y técnicas, y una formación inclusiva y dinámica, particularmente preocupada por quienes se incorporan por primera vez al trabajo o los que deben permanecer en él a pesar de haber alcanzado una edad avanzada.

Finaliza con una serie de buenas prácticas que pueden compartirse y promoverse, cuya lectura atenta se recomienda de manera encarecida al lector.

El tercero de la serie es el **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo. Un planeta sano para personas sanas: hacer un enfoque global de “Una sola salud”** (DOUE 16/01/2026). El documento sigue la senda abierta en el Dictamen 2025/105 de buscar la forma de articular de manera armónica las diferentes iniciativas sobre salud humana, animal y medioambiental, sopesando siempre “La Salud en todas las Políticas”, la colaboración interdisciplinar, la vigilancia coordinada, el intercambio de datos y –por supuesto– el refuerzo de la prevención de riesgos laborales. Este es el contexto de los ejemplos concretos que revisa (las enfermedades zoonóticas y la resistencia adquirida a los antimicrobianos; la contaminación atmosférica, del agua y del suelo; el cambio climático; la seguridad e inocuidad alimentaria y los resultados en materia de salud mental) y sobre cuyo análisis se construye la estrategia europea, que va de

la mano con el Plan de Acción Conjunto elaborado por Naciones Unidas en 2022.

El último viene dado por el **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, Los determinantes Generales de la Salud** (DOUE C, 16/01/2026), donde el CESE llama la atención sobre la necesidad de garantizar un planteamiento firme en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el principio 10 del pilar europeo de derechos sociales (pues “siguen constituyendo una prioridad” –apartado 3.3–). Motivo por el cual considera urgente mejorar los marcos actuales de prevención de riesgos profesionales frente a unos entornos laborales y formas de trabajo que repercuten negativamente en la salud. En este sentido, considera que “un enfoque centrado en la calidad de las condiciones laborales refuerza tanto la competitividad de las empresas como el bienestar de los trabajadores, con una lógica de prosperidad compartida” (apartado 1.5).

Entre la legislación estatal, procede destacar, en primer término, una norma dictada el último día del año pasado, pero publicada en el presente, la **Orden TES/1573/2025), de 3 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo, 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad** (BOE 3, 03/01/2026). A fin de obtener una mayor coherencia técnica y estadística de la información registrada, incorporando variables más precisas y relevantes para el seguimiento de la negociación colectiva que permitan una recogida de información más eficaz (y simplificada) y la mejora de la comparabilidad de los datos, se actualizan los anexos 2.I, 2.II, 2. III, 2. IV y 2.V de la norma en vigor. En su seno merece un lugar propio (junto a los aspectos medioambientales) el apartado 14 destinado a la seguridad y salud laboral (apartados 14.1 a 14.8).

Ya del propio año, la única norma de carácter nacional digna de ser destacada en el contexto que ocupa la atención es el **Real Decreto 38/2026, de 21 de enero, por el que se desarrollan medidas de coordinación instrumental para la prevención, vigilancia y extinción de los incendios forestales** (BOE 20, 22/01/2026). Destinado a cumplir la encomienda contenida en el art. 2 del RD Ley 15/2022, de 1 de agosto, y previo informe del Comité de Lucha contra Incendios Forestales, la norma aspira a facilitar la coordinación entre los dispositivos de extinción de incendios forestales de forma que sea posible la asistencia recíproca de las administraciones competentes y la utilización conjunta de los medios personales y materiales

Con habilitación para introducir las modificaciones oportunas en los Anexos I, III y IV, se procede a una quíntuple aprobación introducida como rigurosa novedad: 1) La calificación homogénea de las unidades de extinción por sus capacidades operativas, para facilitar la colaboración interregional o internacional, de acuerdo con las diferentes certificaciones profesionales existentes. 2) Un protocolo de coordinación común en materia de medios aéreos. 3) La adopción de indicativos de radio unidos. 4) La simbología común para la elaboración de mapas operativos. 5) Las condiciones mínimas de seguridad de las dotaciones y los EPIs de los que deba disponer el personal que participe en labores de prevención y extinción de riesgos forestales.

En el marco regional cabrá dar cuenta de tres decisiones normativas de interés. En primer lugar, el **Decreto 2/2026, de 15 de enero, por el que se aprueba el Programa Anual de Estadística 2016 del Plan Estadístico de Cantabria 2025-2028** (BOC 14, 22/01/2026), cuyo número de actividad 05.03 recoge las estadísticas de accidentes de trabajo, convirtiendo al ICASST en la unidad responsable y ejecutora y fijando en un mes la periodicidad de los datos; por su parte, con el número de actividad 05.07 se contemplan las estadísticas de enfermedades profesionales, con igual unidad responsable y ejecutiva, contando con la colaboración mediante convenio de la Dirección General de Ordenación de Seguridad Social y estableciendo una periodicidad trimestral para la aportación de los datos.

En segundo término, la **Resolución por la que se aprueba el Plan de Inspección de Establecimientos Industriales, para el año 2026** (BOC 10, 16/01/2026), con fórmula de comprobación, mediante muestreo, de las condiciones de seguridad de los establecimientos, instalaciones y productos industriales; también como vía óptima para verificar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios de seguridad industrial.

En fin, la **Resolución por la que se dispone la publicación de la Adenda de prórroga al Convenio de Colaboración entre el Gobierno de Cantabria y la Universidad de Cantabria (UC) para la creación de la Cátedra de Prevención Cantabria** (BOC 14, 22/01/2026). A su través, las partes acuerdan de forma unánime la prórroga del mentado Convenio hasta el 31 de diciembre de 2029, con efectos inmediatos a la pérdida de vigencia del anterior; es decir, y sin solución de continuidad, a partir de 30 de junio de 2026.

El mes de febrero presenta tres aportaciones continentales de interés, comenzando por el **Reglamento delegado (UE) 2026/324 de la Comisión, de 25 de noviembre de 2025, por el que se completa el Reglamento (UE) 2019/1750 del Parlamento Europeo y del Consejo especificando el número y el título de las variables correspondientes al tema *ad hoc* de 2027 “Salud mental y bienestar”, en el ámbito de la renta y las condiciones de vida** (DOUE L, 10/02/2026). Su Anexo contiene, dentro del módulo salud mental y bienestar, 21 variables, 19 obligatorias y dos opcionales (la de educación y formación formales durante los últimos doce meses y la de trabajo durante los últimos doce meses), más otra técnica opcional (ponderaciones de la salud mental y el bienestar).

A la anterior siguen dos informes especiales del Tribunal de Cuentas Europeo. De un lado, el **Informe Especial 05/2026: “Desplazamientos sostenibles del domicilio al lugar de trabajo en torno a las zonas urbanas. Avanzando, con la actuación local como elemento decisivo”** (DOUE C, 05/02/2026), articulado sobre tres puntos de partida: 1) Los esfuerzos continuos de la Comisión por reforzar el marco de la movilidad urbana de la UE tuvieron solo un éxito parcial. 2) La mayoría de los PMUS actuales contenían medidas pertinentes, pero presentaban lagunas de cobertura territorial (no incluían una parte de los flujos pendulares de trabajadores y había menos medidas para desincentivar el uso del automóvil) y en el seguimiento (no estaban garantizados). 3) Los proyectos auditados contribuían a los objetivos de los PMUS, pero no todos tuvieron efectos significativos en la satisfacción de las necesidades de los viajeros pendulares. De ahí las tres recomendaciones efectuadas: a) Mejorar el apoyo a las autoridades de los Estados miembros. b) Realizar un seguimiento de la cuota modal. c) Promover una cobertura geográfica adecuada mediante los PMUS.

De otro, el **Informe Especial 07/2026: “Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer: Un plan de amplio alcance que se enfrenta a un futuro incierto”** (DOUE C, 202/02/2026). En este supuesto son cuatro las premisas sobre las cuales se alza: 1) Su alcance es amplio, pero la financiación posterior es incierta. 2) Las iniciativas emblemáticas han sido acometidas según lo previsto, entre ellas la incorporada al nuevo marco de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 –incluida como acción núm. 13– y las relativas a la vuelta al trabajo de quien ha padecido cáncer, quien ha sobrevivido pero ha quedado afectado por discapacidad, y, finalmente, la plena trasposición de

la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores –acción 36–; sin embargo, cabe apreciar cierta duplicación de esfuerzos y su sostenibilidad plantea dudas. 3) Persisten las desigualdades en materia de cáncer. 4) Si bien se ha realizado un seguimiento de los avances, no existe un marco en la Comisión para evaluar el impacto de las iniciativas financiadas. De ahí las dos recomendaciones que eleva: adaptar las iniciativas clave a las necesidades y capacidades de los Estados miembros y reforzar la supervisión y evaluación del Plan.

La normativa estatal encuentra descollante referencia en el **Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la revisión al Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952** (BOE 36, 10/02/2026). Con él queda formalmente incorporado al acervo nacional un instrumento internacional cuyas principales medidas ya figuran materialmente en el ordenamiento estatal y se alzan sobre el objetivo de protección de la salud de la mujer embarazada o lactante y su hijo (art. 3). Para tal propósito se van desgranando derechos como las licencias de maternidad (art. 4) y en caso de enfermedad o complicaciones (art. 5); las interrupciones en la actividad de las madres lactantes (art. 10); las prestaciones de Seguridad Social reconocidas en su favor (art. 6 y 7); la protección del empleo (frente al despido y a través del derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente al final de la licencia –art. 8–) y la no discriminación en este ámbito (art. 9).

Prosigue, aunque sea anterior en el tiempo, con el **Real Decreto 67/2026, de 4 de febrero, por el que se regula la gestión de la incapacidad temporal del personal del Cuerpo de la Guardia Civil** (BOE 33, 06/02/2026). Aunque la materia de la norma es propia de la Seguridad Social, según reconoce su texto introductorio, incorpora medidas y obligaciones que guardan relación directa con la prevención de riesgos sobre la salud derivados del marco específico de desempeño profesional del Cuerpo. Así, por ejemplo, la ponderación equilibrada de derechos fundamentales con la obligación del personal de comunicar que se encuentra en tratamiento psiquiátrico o psicofarmacológico, por la especial responsabilidad de garantizar el adecuado manejo de armas de fuego, así como velar por su propia seguridad y salud [arts. 6.2 y 10.2 d)]; o, en igual contexto, la no realización de actividades que impidan, dificulten, retrasen o afecten negativamente a su recuperación médica, incluidas aquellas compatibles o

autorizadas, que quedarán en suspenso mientras dure la incapacidad temporal [art. 10.2 e)]. Así, también, otro tipo de medidas que promuevan, cuando sea necesario, una reincorporación progresiva y adaptada a los cometidos de cada puesto de trabajo de forma que no sean incompatibles con el [art. 8.5].

Por lo demás se enuncian otras actuaciones con igual claro sesgo preventivo, como la comunicación de las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia a efectos de que el órgano de prevención correspondiente de la Guardia Civil pueda acometer la adaptación oportuna [art. 8.4]; o, en igual sentido y con el mismo fin, la comunicación de las resoluciones de reconocimiento del grado de discapacidad [art. 10 f)]. Son una avanzadilla de la trascendental medida consistente en modificar el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil (disposición final segunda): en primer lugar, introduciendo un art. 3 bis, que extiende a este ámbito específico los principios comunes de la acción preventiva y, en segundo término, proporcionando nueva redacción al art. 6, destinado a la vigilancia de la salud, adaptado a las nuevas pautas ordenadoras que introduce la norma. Finaliza el mes con la **Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se modifica la de 21 de noviembre de 2005, sobre la inspección y control por riesgos inherentes al transporte de mercancías peligrosas por carretera** (BOE 47, 21/02/2026). Constituye la adaptación de la disposición en vigor a las modificaciones operadas por la Directiva delegada (UE) 2025/1801 de algunas disposiciones contenidas en los anexos I y II de la Directiva (UE) 2022/1999. En este sentido, modifica el Anexo I en cuanto hace a la “Lista de control para los controles de carretera”, y el Anexo II en lo atinente a infracciones según categoría de riesgo (tanto I como II o III).

El mes de marzo principia con la **Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de julio de 2025, sobre la aplicación y el cumplimiento de los objetivos de desarrollo Sostenible en vista del Foro Político de Alto Nivel de 2025** (DOUE C, 31/03/2026). En ella, tras un balance pesimista de la situación actual (“lamenta que la comunidad mundial se haya desviado considerablemente de la realización de la Agenda 2030 y de las metas de los ODS”), incluida la brecha de progreso entre los distintos países, apuesta por la cooperación internacional para una acción trasfronteriza. Bajo tal afán, recoge el examen exhaustivo de los ODS en el Foro Político de Alto

Nivel de 2025 y, de este modo, revisita los enunciados con los números 3 (incluida la vulnerabilidad de los trabajadores sanitarios a partir del apreciable aumento de carga de trabajo, desgaste profesional y problemas de salud mental), 5 (con referencia principal a la necesidad de poner fin a todas las formas de violencia y acoso a las mujeres, también en el trabajo), 8 (donde destaca la alusión a los riesgos que el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos plantean para la salud y seguridad de los trabajadores), 14 y 17. Finaliza con unas perspectivas más halagüeñas; en particular poniendo la esperanza en el Pacto para el Futuro que contempla 56 acciones dirigidas a acelerar y financiar el desarrollo sostenible.

A renglón seguido procederá reseñar el **Texto enmendado del Anexo al Convenio contra el dopaje, hecho en Estrasburgo el 16 de noviembre de 1989, cuyas Enmiendas fueron adoptadas en Estrasburgo el 3 de diciembre de 2025** (BOE 76, 27/03/2026), donde figura la lista de prohibiciones de 2026 que figuran en el Código Mundial Antidopaje y fueron aprobadas por el Grupo de Seguimiento, mediante procedimiento escrito, el 3 de diciembre de 2025.

Elemento de continuidad con periodicidad anual es el que figura en la **Orden TES/237/2026, de 10 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 3/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (BOE 72, 23/03/2026). Reproduciendo, en lo fundamental, el esquema que diseñó la Orden TES/864/2023, de 21 de julio, aun cuando cabe apreciar algunas mejoras en el procedimiento, entre las cuales destaca el fomento de la participación de asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas.

Cabrá finalizar el examen de las normas dando cuenta de un interés regional, contenido en la **Resolución por la que se dispone la publicación del Convenio entre el Organismo Autónomo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la inspección de trabajo seguridad social (BOC 55, 20/03/2026)**. En él, y además de la enumeración de funciones atribuidas a la Autoridad Autónoma de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (cláusula Segunda), se recibe la constitución, composición y funciones de la

Comisión Operativa Autónoma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano Colegiado para la Cooperación y colaboración mutua de las Administraciones Generales del Estado y de la Comunidad de Cantabria en materias que afecten a la Inspección (cláusula Tercera), cuyo régimen de funcionamiento y designación y cese de puestos directivos se detalla a renglón seguido (cláusulas Cuarta y Quinta), antes de tratar de otras cuestiones del Organismo en la Comunidad (cláusula Sexta), su participación en los órganos colegiado de las Administraciones (cláusula Séptima) y la dotación de medios materiales y humanos (cláusula Octava a Décima). Aclarando que el Convenio no dará lugar a contraprestación económica alguna ni supondrá un compromiso de tal naturaleza para las partes (cláusula Undécima), se le otorga una vigencia de cuatro años (cláusula Duodécima), sin perjuicio de eventuales modificaciones o de una extinción *ex ante*, incluidas posibles consecuencias derivadas de su posible incumplimiento (cláusulas Decimotercera a Decimosexta). Trimestre de más referencias que contenidos de enjundia, pero con el interés permanente del legislador a todos los niveles, en la esperanza de que la semblanza sea de utilidad a quien se acerque a estas líneas.

Selección y comentarios realizados por Juan José Fernández Domínguez (Universidad de Valladolid) y Beatriz Agra Viforcós (Universidad de León)
En Valladolid, a 7 de abril de 2026.