

OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA

Nº 15

JULIO-SEPTIEMBRE 2026

La crónica del trimestre ha de comenzar, sin duda, por el momento posterior a su transcurso en el que se escribe este comentario, cuando alcanza difusión la convocatoria de elecciones generales. Mala noticia para la seguridad y salud en el trabajo, pues la esperadísima (por necesaria) reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales habrá de esperar a mejor ocasión.

El más fértil de los meses de verano principia a nivel europeo con el **Dictamen 2026/3220 del Comité Económico y Social Europeo, Mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo mediante la introducción y promoción de las herramientas conexas (incluida la IA) y el refuerzo del diálogo social y la negociación colectiva** (DOUE C, 02/07/2026), entre cuyas conclusiones destaca el potencial de la IA como palanca estratégica para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo, en particular mediante la prevención activa de riesgos, la detección temprana de peligros y la automatización de las tareas más peligrosas, arduas o repetitivas; siempre evitando los riesgos de discriminación o uso indebido. En esta labor, su adecuada integración y la gestión algorítmica están en disposición de contribuir de manera decisiva al objetivo de cero mortalidad y actuar como herramienta para la prevención activa y el seguimiento de los riesgos, permitiendo una detección temprana, la personalización de las medidas de protección y la eficiencia de las intervenciones de seguridad en el trabajo. Deja una alerta en el aire: la laguna normativa en la ordenación de los riesgos psicosociales.

El mismo hilo conductor presenta el **Reglamento (UE) 2026/1744 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de julio de 2026, por el que se modifican los Reglamentos (UE) 2024/1689, (UE) 2018/1139 y (UE) 2023/1230 en lo que respecta a la simplificación de la aplicación de normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ómnibus digital sobre IA)** (DOUE L, 24/07/2026). Lo hace en cuanto advierte sobre el problema que provoca el material íntimo no consentido, también el que tiene origen en el ámbito laboral, al considerar que constituye violencia y abuso sexual contra las personas, en particular las mujeres. Los sistemas de

IA que generan o manipulan dicho material plantean un grave riesgo para la salud, la seguridad y los derechos fundamentales, incluida la dignidad humana, la autonomía personal, la integridad y la vida privada de las víctimas, con daños psicológicos y de otro tipo potencialmente graves y duraderos, haciendo posibles los abusos a gran escala. Por este motivo exige un “componente de seguridad” destinado a prevenir o mitigar tales riesgos en todo tipo de empresas, también las pequeñas y las microempresas; incidiendo, entre otros aspectos más técnicos, dentro del reformado art. 4, en la importancia fundamental de la alfabetización en materia de IA.

En medio de ambos procede hacerse eco del **Dictamen 2026/3554 del Comité Económico y Social Europeo Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBIQ+ 2026-2030** (DOUE C, 22/07/2026), donde la discriminación, la prevención del acoso en el trabajo y la salud física (VIH) y mental (riesgos psicosociales) encuentran un lugar destacado, para demandar, en su contexto —a través de convenios colectivos—, políticas en el lugar de trabajo e iniciativas de formación y sensibilización a través de las cuales abordar cuestiones como la contratación justa, el desarrollo profesional, la prevención del acoso, el apoyo a la transición de género en el trabajo, la salud laboral y los riesgos psicosociales, la igualdad de acceso a las modalidades de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como el acceso efectivo a la justicia para las víctimas de discriminación, incluido el ejercicio de acciones colectivas.

A nivel nacional procederá destacar el **Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad** (BOE 180, 25/07/2026), con dos preceptos que destacan sobre todos los demás por cuanto ahora concita la atención. En primer lugar, el art. 9 recibe en la norma especial una previsión contenida en la común para llevarle a establecer que, en los supuestos y términos previstos en las normas legales y reglamentarias o en los convenios colectivos aplicables, así como en los supuestos de elaboración voluntaria, las empresas habrán de contar con planes de igualdad, protocolos de prevención frente a la violencia y acoso

sexual y por razón de sexo y un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Por su parte, el art. 11 contiene un programa netamente preventivo respecto a los menores de edad. Comienza, como es tradicional, con la prohibición de trabajo a los menores de 16 años, acompañada de la excepción derivada de la obtención de la autorización laboral pertinente siempre y cuando se realice por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa y ello no suponga peligro para su salud ni para su adecuado desarrollo emocional, educativo o personal, ni para su formación profesional. La continuación viene dada por el también conocido establecimiento de una jornada máxima y unos descansos mínimos en función de la edad y la prohibición de horas extraordinarias, trabajo nocturno y realización de tareas penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres. Como elementos hasta ahora no recogidos a nivel legal se alude a un catálogo de derechos destinados a garantizar el adecuado desarrollo personal, educativo y social; también se introduce una previsión específicamente destinada a demandar medidas adecuadas con relación a los métodos de iluminación, audición y maquillaje para las personas de hasta tres años.

Dentro de la novedad destinada al procedimiento de autorización, cabrá reseñar, como diferencia fundamental respecto a su antecedente, que la habilitación es única para todo el territorio del Estado y tiene la finalidad de garantizar la tutela de los derechos de las personas menores —exigencia de motivación y de adecuación de la resolución a las circunstancias de la persona menor y la actividad para la cual ha sido solicitada—, al tiempo que dotar de la suficiente agilidad y flexibilidad al itinerario a seguir con el fin de facilitar la actividad empresarial; posibilitando que la autorización sea única cuando la actividad artística se vaya a desarrollar en varias comunidades autónomas y contemplando supuestos de autorización específica de prórrogas o ampliaciones o la posibilidad de obtención de distintas autorizaciones para titular y suplente de una misma actividad artística.

En atención a la jerarquía normativa, la siguiente reseña debe versar sobre la **Orden TES/726/2026, de 3 de julio, por la que se distribuyen territorialmente los créditos para la financiación de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales de ámbito territorial, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, a las**

comunidades autónomas con competencias asumidas, para el ejercicio 2026 (BOE 170, 14/07/2026). Tras la aprobación por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la norma anual viene a establecer, sin variaciones significativas respecto a los últimos ejercicios, las condiciones de gestión de las subvenciones concedidas con base a dicha distribución.

El repaso del mes finaliza dejando mera noticia de todo un clásico, por repetirse año a año, y que en el presente queda recogido en la **Resolución de 7 de julio de 2026, 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 2027** (BOE 173, 17/07/2026). También de la feliz noticia del acuerdo de colaboración que ve la luz a través de la **Resolución de 15 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social, la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y la Intervención General de la Seguridad Social, por el que se acuerda la gestión y participación en la financiación conjunta del Plan de la Actividad Preventiva del Servicio de Prevención para el personal dependiente de los servicios centrales de dichas entidades** (BOE 176, 29/07/2026).

A nivel regional destaca con luz propia la **Ley de Cantabria 9/2026, de 23 de julio, de Control Ambiental** (BOC 144, 24/07/2026), pues si bien el medioambiente no es directamente el objeto de la actividad preventiva, el factor de riesgo ambiental que se genera a partir de la actividad industrial o de la prestación de servicios convierte a las empresas en destinatarios principales de la norma, y a las personas trabajadoras que dependen de ella en agentes de primer orden para conseguir el deseado control ambiental. Obvio resulta que todas las alusiones a los riesgos en general habrán de ser leídas también bajo tal clave, a partir de cual adquieren ese sesgo laboral que acompañará el itinerario jurídicamente complejo que dibuja la norma. Como mención expresa, el art. 3.a) de la norma, por cuanto refrenda la conexión con “el derecho a vivir y trabajar en entornos saludables”.

A la referencia anterior cabrá unir sendas disposiciones relacionadas con la provisión de recursos financieros destinados a la prevención. Se trata de la **Orden IND/33/2026, de 14 de julio, por la que se aprueba la convocatoria en 2026 de subvenciones para la realización de actividades territoriales en**

el ámbito de prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOC 140, 22/07/2026) y de la Orden IND/36/2026, de 22 de julio, por la que se aprueba la convocatoria en 2026 de subvenciones destinadas a fomentar las actividades de las organizaciones sindicales menos representativas en materia de prevención de riesgos laborales (BOC 145, 30/07/2026).

El mes por antonomasia para disfrutar de las vacaciones muestra, como todos los años, una ralentización en la promulgación de normas que lleva a significar tan solo una de origen europeo, contenida en la **Resolución 2026/3767 del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2026, sobre el análisis de la cuestión de las cadenas de subcontratación y la función de los intermediarios para proteger los derechos de los trabajadores (2025/2133(INI))** (DOUE C, 12/08/2026). Su considerando H hace notar cómo el incumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo es un elemento constitutivo de la explotación laboral, lo cual socava el enfoque “Visión Cero” con respecto a las muertes relacionadas con el trabajo, tal como se establece en el marco estratégico de la Comisión para 2021-2027 en la materia; al tiempo, resalta cómo el Convenio núm.167 de la OIT asigna a los contratistas principales la obligación de coordinar las medidas prevención. En particular, tal ocurre en los supuestos de cadenas de subcontratación largas y complejas, sobre todo si operan en sectores de alto riesgo de explotación laboral y trabajo transfronterizo (considerando M). Cuestiones, ambas, que hacen precisa la intervención legal como vía de salvaguardia esencial para garantizar la estabilidad en el empleo, garantizar las normas de salud y seguridad y evitar el dumping social (considerando R).

Sobre tales reflexiones obra la inquietud fundamental del órgano que representa a los ciudadanos europeos, recogida en el apartado 21, donde “muestra su preocupación por el hecho de que los trabajadores desplazados y los trabajadores de las cadenas de subcontratación se enfrentan a riesgos desproporcionados en materia de salud y seguridad en el trabajo debido a la fragmentación de las cadenas de responsabilidad y a la falta de claridad de la coordinación, especialmente en el sector de la construcción; destaca, en este contexto, la importancia de la información y la consulta para los trabajadores desplazados y los trabajadores de las cadenas de subcontratación, así como la aplicación efectiva de las disposiciones en materia de salud y seguridad, tal como se establece en el

Convenio núm.167 de la OIT; considera importante, en este contexto, reforzar el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de herramientas y formación para los trabajadores y seguir promoviendo unas condiciones de trabajo saludables en el próximo marco estratégico de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo; pide a la Comisión que evalúe si la legislación vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo cubre adecuadamente la aplicación de los requisitos mínimos de seguridad y salud en las cadenas de subcontratación”.

Durante el mes de septiembre, a nivel continental cabe dar cuenta del compromiso de “dar seguimiento al informe sobre la aplicación de la Directiva marco sobre salud y seguridad” que contiene el punto 4.8 de la **Resolución 2026/4647 del Comité Económico y Social Europeo, Contribución al programa de trabajo de la Comisión Europea para 2027** (DOUE C, 23/09/2026). En el marco estatal, y bajo el propósito de incorporar al ordenamiento español la norma trasnacional, la referencia viene dada por el **Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea** (BOE 228 15/09/2026). Su contenido supone el desarrollo del art. 8.5 ET, en particular en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo. Entre tal condicionado social no obra ninguna referencia explícita a las relativas a la seguridad y salud laborales, aun cuando, sin duda, son tan esenciales como otras tantas que tampoco aparecen en el elenco de su art. 3, si bien algunas de ellas tienen este sentido claramente vinculado a la prevención, conforme ocurre con las informaciones sobre tiempo de trabajo relativas a jornada, descansos, turnos, horas extra o vacaciones o, también, la relativa a la disposición o no en la empresa de protocolo de acoso.

La segunda norma nacional viene dada por el **Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva** (BOE 218, 03/09/2026). De su contenido cabría destacar, por su vinculación indirecta (en el primero de los supuestos) o directa (en el segundo) a cuanto concita la atención, dos previsiones específicas. A tenor de la primera, contenida en el art. 5.1 a), en

el marco de la información relativa a la seguridad y protección de la integridad física y la salud de las personas, así como en la prevención, aviso y seguimiento de las situaciones consideradas de emergencia, la información a proporcionar deberá ser fácil y rápidamente perceptible e identificable por todas las personas con independencia de sus capacidades cognitivas. A partir de la segunda, incorporada al art. 14.2, la documentación empleada durante la formación en prevención de riesgos laborales, así como la que se utilice en la formación sobre las pautas de actuación y protocolos para casos de emergencia se elaborará en lenguaje claro y deberá tener una versión en lectura fácil, que incorporará, cuando sea posible, apoyos visuales.

Por cuanto a la normativa autonómica hace, el elenco de disposiciones relacionadas con subvenciones encuentra continuidad en el **Decreto 64/2026, de 10 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la prevención de riesgos laborales en pequeñas y medianas empresas, en el marco de la Estrategia Cantabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028** (BOC 180, 18/09/2026). Por la proximidad a quien efectúa la encomienda de estas páginas preciso resulta ensalzar la iniciativa contenida en la **Orden IND/47/2026, de 21 de septiembre, por la que se aprueba la convocatoria para 2027 del Concurso P'EPIS: TU MIRADA CUENTA** (BOC 188, 30/09/2026), a través de la cual se da cumplimiento a lo previsto en la línea de actuación 1.5 del Objetivo específico 5 de la Estrategia Cantabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028, la cual llama a integrar la formación en prevención de riesgos laborales en todas las etapas del sistema educativo, impulsando el Aula P'EPIS, en esta ocasión mediante la convocatoria de la XV edición del acreditado concurso que encabeza el título de la disposición, dirigido a centros educativos, públicos y privados, de carácter no universitario.

Selección y comentarios realizados por Juan José Fernández Domínguez (Universidad de Valladolid) y Beatriz Agra Viforcós (Universidad de León).

En Valladolid, a 13 de octubre de 2026.