ONOMÁSTICA Y REFORMA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ¿BAÑO EN LA FUENTE DE LA JUVENTUD O METAMORFOSIS?

DAVID LANTARÓN BARQUÍN
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cantabria
Director de la Cátedra Prevención Cantabria UC-ICASST

El perseverante intento de reforma del régimen jurídico disciplinado desde nuestra LPRL ha devenido una piedra de Sísifo, incapaz, por el momento, de rebasar la cima de la montaña. De ser aprobada. Y también en un símbolo, transcurridos más de 30 años desde su aprobación. Una modificación que muy posiblemente se extienda también al R.D. 39/1997. Y que acaecerá en un contexto de reflexión sobre categorías estrechamente relacionadas con la materia. Reflexión ora exitosa, como la que ha conducido a la modificación del artículo 49.1.e) ET (a resultas en gran medida de la STJU de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22). Ora fondeada sin arribar a puerto, como la sentida necesidad de modificar la propia dinámica de la incapacidad temporal mediante el alta médica progresiva o similar medida. Incapacidad temporal condicionadas por una tasa de absentismo laboral que, para su mejor delimitación, precisarían una mayor concreción conceptual del concepto. IT que ha conocido este último año cambios de gestión apreciables en el Boletín de Noticias RED 11/2025. Otras modificaciones están, en fin, en aparente curso de materialización, como la reforma del RD 1299/2006, para, entre otras medidas, acoger la salud mental.

Una pretendida reforma que acaecerá también en un contexto de cambio al que es preciso adaptar la seguridad y salud laboral. Un cambio cuyo sentido parece más o menos claro, pero cuya cronología y concreción última resultan inciertos. Y marcado por las grandes transiciones que vivimos: demográfica, climática y digital. Amén de la evolución en el mapa de los sectores y subsectores de actividad y de empleos habidos en nuestra realidad productiva. Unas transformaciones que interaccionan entre sí y que mueven el *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027,* se reflejan en la *Estrategia de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo* 2025-2034, e informan la *Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.* Y de los que da cuenta el Informe PRESME del año 2023, recalando en aquellos que condicionan la fisonomía actual de la organización del trabajo.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

En relación con aquella primera, con la transición demográfica, el trabajador maduro ha de ser objeto de mayor atención. Colectivo vulnerable, no especialmente sentible. Un trabajador que conecta por la mayor frecuentación hospitalaria con la edad, entre otras razones, con aquellas reformas emprendidas o pensadas, y también con el principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 6. 2 d) Directiva 89/391/CEE y art. 15 LPRL), que igualmente ha de verse fortalecido. Edad circunstancia de sospecha a la que, hablando de discriminación, mayor atención habría que prestar. Consabido es que, entre éstas, nuevamente el género será objeto de indudable atención, sino preminente, dada su condición gravitatoria de "gran atractor" de nuestro universo normativo.

Centrados en la transición climática, la adición de la DA única al Real Decreto 486/1997 ex DA primera del Real Decreto-ley 4/2023 apunta al ánimo de proteger a los trabajadores frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos. Protección a reforzar y de cuya importancia el legislador es consciente, dada la meritoria actividad normativa desplegada a resultas de la trágica DANA.

Por último, la trascendencia de la transición digital en prevención, reconocida por el Marco europeo, no se ve plasmada ni en Directiva (UE) 2024/2831 ni en Reglamento (UE) 2024/1689, lacónicos en sus referencias. Obvia, con fallido intento de modificación legal incluido, es la importancia de la desconexión digital ex art. 88 LO 3/2018, con permiso de las más sucintas referencias de ET y EBEP. Relevante por su relación con los riesgos psicosociales, y también con los ergonómicos. No obstante, dado su crecimiento, es al trabajo a distancia al que debe prestarse mayor atención. En particular, al teletrabajo. Por razones añadidas como superar la visión apegada al trabajo presencial de la LPRL; la importancia en el mismo de los riesgos psicosociales; y la singularidad de su evaluación, muestra, a nuestro entender, de alguna de las incoherencias que pueblan nuestro ordenamiento. En efecto, parece ser que el domicilio semeja menos inviolable cuando su titular no se corresponde con el de la salud objeto de protección que cuando sí lo es (?). Compárese al efecto el régimen jurídico de la evaluación de riesgos de los trabajadores de ayuda a domicilio pensado en la modificación operada por la D.F. 1.ª del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre -anulada por la STS (C-Advo.) de 29 de septiembre de 2025 (Rec. 690/2024)- con el propio del art. 16 Ley 10/2021.

Una nueva atmósfera preventiva en la que se mantiene la vieja trascendencia de los trastornos musculoesqueléticos; crece la atención a los agentes carcinogénicos, sobre la que cabe siempre la idea de dinamizar la actualización, siempre científica de los niveles de exposición (agilizando también la puesta en práctica de normativa como el Real Decreto 483/2025); y se fortalece, COVID-19 mediante, la atención a los agentes biológicos, citar al efecto C. nº192 y R. 209 OIT y actualizada Guía Técnica del INSST.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Descendiendo de nivel, entre las críticas que pudieran sustentar la necesidad de esta reforma se ha hablado de la elevada siniestralidad y, también, de la falta de concreción o insuficiencia técnica de algunos extremos. En cuanto a lo primero, atendiendo al número de accidentes de trabajo con y sin baja ofrecido por el actual MTES, la aprobación de la LPRL no tuvo impacto positivo en un primer momento. En particular si nos fijamos en los accidentes mortales (1338 en 1995, 1459 en 2004). Mejores son sus cifras actuales, 679 en el año 2024 y 619 en 2023, prácticamente el 50% de los existentes en el año de aprobación de la LPRL. Datos que, no obstante, no parecen lucir contrastados con los de la UE y apreciables en el texto del Marco estratégico UE citado. Por el contrario, el informe anual 2024 del Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el trabajo (PANOTRATSS) ofrece una cifra de 29.526, incrementando un 4,6% la del previo 2023. Una cifra ascendente según el *Estudio epidemiológico de las enfermedades profesionales en España (1990-2014)*. Mostrándose esta tendencia y también altibajos en los valores absolutos.

Estos números precisan una lectura más compleja, que incluya combinadamente factores como la evolución de la población ocupada - 12.512.100 personas (IDESCAT) en 1995 y 22.268.700 en el segundo cuatrimestre de 2025 (EPA), lo que mejora la consideración de la cifra de siniestralidad-; cambios en la radiografía de sectores de actividad y ocupaciones; evolución en la interpretación judicial de los conceptos de AT y EP; cambios en los criterios estadísticos y en la calidad e interconexión de los registros; u otros como la densidad del tráfico en relación con los accidentes *in itinere* - presentes a este respecto las referencias de la Ley 9/2025)-; etc. Y también ponderar el peso que las modificaciones legales tienen sobre la realidad normada.

Así pues, ni dilatada vigencia – las adaptaciones normativas más frecuentes, pensamos, debieran darse de manera inversamente proporcional a su jerarquía normativa- ni, con dudas, siniestralidad laboral presente y claramente mejorable, justificarían en nuestra opinión de manera plena el apremio en la modificación legal en ciernes. Practicar una política “de tierra quemada” sobre el actual régimen jurídico preventivo, amén de imposible atendiendo al marco europeo, sería, en nuestro parecer, profundamente erróneo e injusto. Sin embargo, la actualización de la norma al contexto socioeconómico actual y la necesaria mejora técnica de algunos de sus aspectos, sí lo hacen necesario.

En esta mejora técnica, aún dejada aparentemente atrás la discusión sobre la existencia de un deber genérico de prevención, citar el incontable número de preceptos de la LPRL que acogen obligaciones empresariales, comprometiendo la seguridad jurídica. Y las consiguientes desbordantes responsabilidades que, básicamente extramuros de aquella, destacando la sección segunda capítulo II RD-Leg. 5/2000 -probablemente también precisado de atención-, se contemplan por incumplimiento. Compromiso de la seguridad jurídica en un ámbito, sancionador y reparador, importante. Se suma el cúmulo de naturalezas -y su precisión- de estas plurales responsabilidades.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Citar, en segundo lugar, el lamentable olvido de la salud mental y, en particular, el origen de su deterioro en riesgos psicosociales. Olvido apreciable allende la normativa estrictamente preventiva, en un espacio normativo bifronte como es el de la enfermedad profesional, resultando llamativo el contraste entre plano internacional (Recomendación núm. 194 OIT, que sí atiende la salud mental) y el propio interno de la UE y español (Recomendación (UE) 2022/2337, que presenta una insuficiente referencia a la promoción de la investigación de los riesgos psicosociales y RD 1299/2006). Ni tan siquiera el *burnout*, síndrome de estrés crónico reconocido por la CIE-11 o el DSM-5, consustancialmente laboral, se incluye en nuestro listado. Estrés, factor de riesgo de factores de riesgo, que debe tener mayor presencia en la normativa pública estatal y, sobre todo, en una meritoria, pero, en este campo, anómica negociación colectiva.

Focalizados en los riesgos psicosociales, se demanda un esfuerzo conceptual que supere su confusa categorización en el sentido que profusamente hemos explicado en el reciente congreso de la AESSS. Las *Directrices básicas del INSST*, del año 2022, son indudablemente un buen punto de partida al efecto. Superados los Acuerdos marcos europeos sobre violencia, acoso y estrés en el trabajo, de los años 2007 y 2004, es preciso prestar atención a las Directrices sobre violencia de terceros emanadas en idéntico diálogo social europeo y, por ejemplo, a la nueva NTP 1215, dada la terciarización económica. Y lidiar con la contradictoria – o cuanto menos confusa- dicción del Convenio 190 OIT en torno a la necesidad de reiteración en la conducta para apreciar este acoso. En relación con esta materia, la R. 206 presenta gran interés.

Y concluimos, la eventual disociación de Psicosociología y Ergonomía como especialidades preventivas favorecería la mayor atención a los riesgos psicosociales, repercutiendo en la organización de las modalidades preventivas ex art. 15 RSP, sustentándose cual "Coloso", sobre ambos puntos estratégicos de una eventual reforma. El advertido y la necesidad de reflejar la cultura de la integración de la prevención en la empresa en un distinto equilibrio práctico entre servicios de prevención propios y mancomunados, de una parte, y ajenos, de otra, en el recurso a las distintas modalidades preventivas. Aquellos han de pesar más que en la actualidad. Procede revisar a la baja los criterios del art. 14 RSP. Favoreciendo, también, la mayor presencia del trabajador designado.

Este bosquejo de reflexiones pretende contribuir a ensalzar la protección de la seguridad y salud en el trabajo, consustancial a nuestra dignidad. Y de hacerlo con motivo del trigésimo aniversario de la LPRL y en los albores del 2026, declarado por nuestro Gobierno como año de la seguridad y salud en el trabajo.

CITA: LANTARÓN BARQUÍN, D., "Onomástica y reforma de la prevención de riesgos laborales: ¿baño en la fuente de la juventud o metamorfosis?", Briefs AEDTSS, número 124, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2025.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).