TEMA 5

UNIÓN EUROPEA (II): LAS DIRECTIVAS SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE. LAS DIRECTIVAS ESPECÍFICAS Y OTRAS QUE AMPLÍAN Y COMPLETAN LO ESTABLECIDO EN LA DIRECTIVA MARCO. RECOMENDACIONES. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS DE ÁMBITO EUROPEO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. LAS DIRECTIVAS SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La mejora de la salud y la seguridad en el trabajo ha sido una de las principales preocupaciones de la Unión Europea desde la década de los ochenta del siglo XX.

Con la adopción del **Acta Única Europea en 1987** se introdujo por primera vez la noción de salud y seguridad en el trabajo en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea mediante un buen artículo por el que se establecían requisitos mínimos y se permitía al Consejo adoptar directivas en este ámbito por mayoría cualificada.

Los objetivos eran mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo, armonizar las condiciones de trabajo, prevenir el uso de mano de obra barata (dumping social) para fomento de la realización del mercado interior y evitar que las empresas se trasladasen a zonas con menor grado de protección laboral para ganar competitividad.

En el año 1997, el **Tratado de Ámsterdam** reforzó la importancia de las cuestiones laborales introduciendo el título "Empleo" y el acuerdo sobre la política social. Además, por primera vez, las directivas en las que se fijan disposiciones mínimas en relación con la salud y seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo debían ser aprobadas por el Parlamento Europeo y el Consejo en lo que se conoce como el procedimiento de *codecisión*.

Posteriormente, en el año 2007, el **Tratado de Lisboa** contribuyó de manera significativa al refuerzo de la importancia de las políticas de seguridad y salud en el trabajo. El Tratad de Lisboa, contiene una "cláusula social" que estableces que las disposiciones sociales deben tenerse en cuenta en las políticas de la Unión Europea. Con la entrada en vigor de este tratado la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea adquirió carácter jurídicamente vinculante para los Estados miembros cuando aplican la legislación de la Unión.

Para contribuir al objetivo pretendido, la Comunidad adoptó mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrían de aplicarse, sin perjuicio de que los Estados miembros mantuviesen o adoptasen disposiciones que proporcionasen un mayor grado de protección. Esto supuso la elaboración de un conjunto de Directivas que definen las medidas básicas de seguridad y salud que deben aplicarse, a nivel de la empresa en cualquier país de la Unión.

La Directiva 89/391 CEE constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito. La Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

Mención especial merece el **artículo 17 bis** de la **directiva** en lo referente a los informes de aplicación ya que, a raíz de estos informes, los Estados miembros presentarán un único informe a la Comisión sobre la aplicación práctica de la Directiva, así como de las Directivas específicas a

tenor de lo dispuesto en el artículo 16.1 que recogerá los puntos de vista de los interlocutores sociales. El informe incluirá una evaluación de los diversos aspectos relacionados con la aplicación práctica de las diferentes Directivas y suministrará datos desglosados por género, cuando se disponga de los mismos o resulte procedente.

Sobre la base de estos informes, la Comisión llevará a cabo una evaluación global de la aplicación de las Directivas en cuestión e informará en el plazo de 36 meses a partir de la finalización del período de 5 años mencionado, al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité consultivo para la seguridad y salud en el trabajo, acerca de los resultados de esta evaluación y si procede de toda iniciativa destinada a mejorar el funcionamiento del marco reglamentario.

2. LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE

El desarrollo de la Política de la Unión Europa, relativa a la seguridad y salud de los trabajos se basó en la **armonización legislativa** y el progreso en esta materia de los Estados miembros. Para ello, tal y como se ha expuesto en el apartado anterior, se fijó la necesidad de disponer de un conjunto de Directivas que fijasen las correspondientes disposiciones mínimas.

Este conjunto de normas se articula sobre una Directiva de carácter "MARCO", la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo. Esta Directiva es la expresión de la filosofía preventiva.

La Directiva establece las disposiciones que con carácter general se han de aplicar con fines fundamentalmente de prevención y protección, en todos los lugares de trabajo, cualquiera que sea la actividad que se desarrolle, pública o privada, siempre que exista una prestación de servicios por cuenta ajena.

Responsabilidad de la empresa

En consecuencia, con el poder empresarial de dirección, la empresa, que se define como "cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento", deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Esta responsabilidad del empresario no disminuye por las obligaciones de específicas de quienes ejerzan funciones de prevención, tanto por designación de la propia empresa como por las personas trabajadoras por sí mismas o por representación.

Igualmente, la Directiva subraya que este principio de la responsabilidad de la empresa tampoco se verá afectado por las obligaciones que corresponden a las personas trabajadoras en este ámbito.

Principios generales de prevención

La Directiva manifiesta un especial énfasis en la prevención para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo. Define la prevención como "el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales".

Cuando exige a la empresa que adopte las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de la seguridad y salud, añade que debe hacerlo con arreglo a los **principios generales de prevención**, estos son:

- La primera exigencia es la de evitar los riesgos y en caso de no ser esto posible evaluarlos.
- Los riesgos deben ser combatidos en su origen.
- La prevención debe planificarse desde la misma concepción del proceso productivo, el diseño de los puestos de trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la organización y métodos de las tareas a desarrollar, adaptándolo a la persona.
- Debe sustituirse lo peligroso por lo que no lo sea o entrañe un menor riesgo.
- La organización de la prevención se integrará en todos los niveles de actividad y de la estructura jerárquica de la Empresa.
- En todo caso se antepondrán soluciones de protección colectiva a las medidas de protección individual.
- Se procurará progresar a mejores niveles de seguridad y salud, teniendo en cuenta especialmente la evolución de la técnica.

Obligaciones de la empresa

Sin perjuicio de la obligación genérica de adoptar las medidas necesarias, tal y como se expuso en el apartado anterior, la Directiva precisa un conjunto de obligaciones que corresponden a la empresa, entre las que destacan:

- **Prevención y Protección**: Para el desarrollo de las actividades de prevención, la empresa deberá designar una o varias personas para ocuparse de estas funciones.
  Si la constitución de este servicio interno excediera la capacidad de la empresa, deberá recurrirse a servicios de prevención ajenos. En cualquier caso, estos servicios cuyo carácter es multidisciplinar, deben contar con los medios humanos y materiales suficientes.
- **Primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación**: La empresa deberá tomar las medidas necesarias, incluidas las organizativas y la comunicación de las instrucciones debidas, relativas a primeros auxilios, lucha contra incendios, salvamento y evacuación de los/as trabajadores/as, estableciendo las relaciones necesarias con servicios exteriores.
- **Riesgo grave e inminente**: La Directiva hace hincapié igualmente en que la empresa debe adoptar medidas concretas para que en el caso de que se produzca una situación de peligro grave e inminente, las personas trabajadoras puedan actuar adecuadamente y, en todo caso, puedan interrumpir su actividad y ponerse a salvo, abandonando inmediatamente el lugar de trabajo.
- **Información**: la empresa debe mantener informados tanto a los/as trabajadores/as y/o sus representantes, de los riesgos para la seguridad y salud, así como de las medidas de protección y prevención adoptadas.
  Toda esta información deberá facilitarla también a trabajadores/as de otras empresas y/o de otros centros exteriores que desarrollen un trabajo en el mismo establecimiento y a sus propios/as empresarios/as, incluidos los servicios externos de prevención.

El/la empresario/a deberá aportar, además, a las personas designadas para ejercer funciones específicas de prevención y a los representantes de las personas trabajadoras con dichas funciones, una información suficiente sobre las evaluaciones de riesgo y de las medidas de protección consecuentes, las relaciones de accidentes y los informes sobre los mismos, así como la información procedente de las actividades preventivas y de los informes de inspección de los organismos competentes.

- **Consulta y participación**: la empresa consultará a los/as trabajadores/as y/o sus representantes y permitirá su participación en todo aquello que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones preventivas podrán solicitar a la empresa la adopción de medidas adecuadas y presentarle propuestas al respecto.
- **Formación**: La empresa deberá garantizar que cada trabajador/a recibe una formación con informaciones e instrucciones suficientes y adecuadas, adaptada a la propia evolución de los riesgos, que se repetirá periódicamente si fuese necesario y siempre que se efectúe algún cambio en su actividad.

Obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras

Las personas trabajadoras también tienen obligaciones, tales como:

- Velar por su seguridad y su salud y la de las personas que puedan ser afectadas.
- Utilizar correctamente los equipos y materiales.
- No alterar el funcionamiento de dispositivos de seguridad.
- Comunicar inmediatamente todo peligro grave e inminente y defectos de los sistemas de protección.
- Colaborar para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Contribuir a cumplir las exigencias de la autoridad competente.

Las personas trabajadoras tienen la obligación de velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las demás personas afectadas por su actividad, de acuerdo con su formación y las instrucciones de la empresa, tal y como se ha descrito antes.

Las personas trabajadoras tienen derecho a recurrir ante la autoridad laboral competente en caso de disconformidad con la actividad preventiva de la empresa y a una adecuada vigilancia de la salud, en relación con los riesgos a los que están expuestos.

La Directiva hace hincapié en el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar inmediatamente el lugar de trabajo para ponerse a salvo en caso de peligro grave e inminente. Ya se comentó que la empresa deberá prever las medidas necesarias para afrontar estas situaciones si llegaran a producirse, en particular la evacuación.

Transposición al derecho interno español

La transposición supone la adaptación de las normas legislativas, reglamentarias y administrativas internas, según los casos, por las autoridades del Estado miembro para alcanzar los resultados establecidos en una directiva.

Esta Directiva Marco se ha incorporado al derecho nacional español mediante la aprobación de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, junto con la adopción del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por los Reales Decretos 604/2006, de 19 de mayo, 298/2009, de 6 de marzo y 337/2010, de 19 de marzo y completado por otras Órdenes Ministeriales.

3. LAS DIRECTIVAS ESPECÍFICAS Y OTRAS QUE AMPLÍAN Y COMPLETAN LO ESTABLECIDO EN LA DIRECTIVA MARCO

Además de la Directiva marco, se han adoptado un conjunto de **directivas individuales** centradas en aspectos **específicos** de la seguridad y la salud en el trabajo. No obstante, la Directiva marco sigue siendo aplicable a todos los ámbitos regulados por las directivas

individuales. Cuando las directivas individuales contengan disposiciones más estrictas y específicas, prevalecerán estas disposiciones especiales. Las directivas individuales adaptan los principios de la Directiva marco a:

- Tareas específicas (como, por ejemplo, la manipulación manual de cargas).
- Riesgos específicos en el trabajo (por ejemplo, exposición a sustancias peligrosas o a agentes físicos).
- Sectores y lugares de trabajo específicos (por ejemplo, obras temporales, industrias extractivas, buques pesqueros).
- Grupos de trabajadores/as concretos (por ejemplo, mujeres embarazadas, personas trabajadoras jóvenes, trabajadores y trabajadoras con contrato temporal).
- Determinados aspectos relacionados con el trabajo (por ejemplo, la organización del tiempo de trabajo).

Las directivas particulares definen cómo deben evaluarse estos riesgos y, en algunos casos, establecen valores límite para determinadas sustancias o agentes.

Las Directivas clasificadas por materia son las siguientes:

- Lugares de trabajo, equipos, señalización, equipos de protección individual:
    - Directiva 2009/104 CE de 16 de septiembre, sobre requisitos mínimos de seguridad y salud para el uso de los equipos de trabajo por parte de los trabajadores.
    - Directiva 99/92 CE de 16 de diciembre, sobre requisitos mínimos para mejorar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores potencialmente expuestos a atmósferas explosivas.
    - Directiva 89/656/CEE de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.
    - Directiva 92/58 de 24 de junio, sobre requisitos de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
    - Directiva 89/654 de 30 de noviembre, relativa a disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Exposición a agentes químicos y seguridad química:
    - Directiva 91/322/CEE - valores límite indicativos de 29 de mayo de 1991, sobre el establecimiento de valores límite de carácter indicativo, mediante la aplicaciónde la Directiva 80/1107/CEE del Consejo relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo.
    - Directiva 2000/39/CE de 8 de junio de 2000 que establece una primera lista de valores límite de exposición profesional indicativos en aplicación de la Directiva 98/24/CE del Consejo sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
    - Directiva 2006/15/CE de 7 de febrero de 2006, por una segunda lista de valores

límite de exposición profesional indicativos en aplicación de la Directiva 98/24/CEdel Consejo y se modifican las Directivas 91/322/CEE y 2000/39/CE.

- Directiva 2009/161/UE de 17 de diciembre de 2009 por una tercera lista de valores límite de exposición profesional indicativos en aplicación de la Directiva98/24/CE del Consejo y se modifica la Directiva 2000/39/CE de la Comisión (Texto pertinente a efectos del EEE).
- Directiva 83/477/CEE de 19 de septiembre de 1983, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 8 de la Directiva 80/1107/CEE), modificada por la Directiva del Consejo 91/382/CEE, la Directiva del Consejo 98/24/CE, la Directiva 2003/18/CE y la Directiva 2007/30/CE.
- Directiva 2009/148/CE de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo (Texto pertinente a efectos del EEE).
- Directiva 2004/37/CE de 29 de abril de 2004 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (sexta Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Directiva 98/24/CE de 7 de abril de 1998 sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (decimocuarta Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

- Exposición a peligros físicos:
  - Directiva 2013/35/EU de 26 de junio de 2013 en los requisitos mínimos de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos) (20ª Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) y se deroga el Directiva 2004/40/CE.
  - Directiva 2006/25/CE de 5 de abril de 2006, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (radiaciones ópticas artificiales, decimonovena Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
  - Directiva 2003/10/CE de 6 de febrero de 2003, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido) (decimoséptima Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
  - Directiva 2002/44/CE de 25 de junio de 2002, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones) (decimosexta Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
  - Radiación ionizante de 13 de mayo de 1996 por el que se establecen normas básicas de seguridad para la protección de la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resultan de las radiaciones ionizantes.

- Exposición a agentes biológicos:
    - Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Séptima Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

- Disposiciones en materia de riesgos relacionados con la carga de trabajo, riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales:
    - Directiva 90/270/CEE de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
    - Directiva 90/269/CEE de 29 de mayo de 1990, sobre los requisitos sanitarios y de seguridad mínimas para la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (cuarta Directiva específica con arreglo al artículo 16 (1) de la Directiva 89/391/CEE).

- Disposiciones sectoriales y relativas a los trabajadores:
    - Directiva 2010/32/UE de 10 de mayo 2010, que aplica el Acuerdo Marco para la Prevención de las lesiones punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU (Texto pertinente a efectos del EEE).
    - Directiva 94/33/CE de 22 de junio de 1994 sobre la protección de los jóvenes enel trabajo.
    - Directiva 93/103/CE de 23 de noviembre de 1993 relativa a los requisitos de seguridad y de salud mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros (decimotercera Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
    - Directiva 92/104/CEE de 3 de diciembre de 1992, sobre las disposiciones mínimas para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas (duodécima Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
    - Directiva 92/91/CEE de 3 de noviembre de 1992, relativa a las disposiciones mínimas para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores de las industrias extractivas por sondeos (undécima Directiva específica con arreglo alartículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
    - Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391 / CEE).
    - Directiva 92/57/CEE de 24 de junio de 1992 sobre la aplicación de los requisitos mínimos de seguridad y salud en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
    - Directiva 92/29/CEE de 31 de marzo de 1992, sobre las disposiciones mínimas

de seguridad y de salud para una mejor asistencia médica a bordo de buques.

- Directiva 91/383/CEE de 25 de junio 1991, que completa las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores conuna relación laboral de duración determinada o de una relación de trabajo temporal.

4. RECOMENDACIONES Y OTROS ACTOS RELACIONADOS

Los actos no obligatorios de las Instituciones Comunitarias reconocidos como tales en los Tratados son los dictámenes y las recomendaciones. Los Dictámenes expresan opiniones y valoraciones sobre determinadas cuestiones y las recomendaciones sugieren a sus destinatarios unas determinadas acciones o comportamientos.

En el ámbito de la seguridad y salud y con el objetivo de desarrollar directivas específicas, para algunas de ellas se han publicado "Guías de buenas prácticas de carácter no vinculante" cuyo objetivo es ayudar a los empresarios a la implantación de dicha normativa, por ejemplo:

- Sobre agentes químicos peligrosos presentes en el trabajo.
- Sobre Atmósferas Explosivas en el lugar de trabajo.

5. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS DE ÁMBITO EUROPEO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ÁMBITO EUROPEO:

Durante años, la acción de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo ha tenido lugar en un marco de actuación estratégica con dos elementos clave:

- Un **amplio cuerpo legislativo de la UE** que contempla los riesgos profesionales más significativos y proporciona definiciones, estructuras y reglas comunes que los Estados miembros adaptan a sus diferentes circunstancias nacionales.
- Una serie de programas de **acción plurianuales**, entre los años 1978 y 2002, seguidos de **estrategias europeas**, en los períodos 2002-2006, 2007-2012, 2014-2020 siendo el último marco estratégico de la UE el correspondiente a los períodos 2021-2027 con el fin de determinar las prioridades y objetivos comunes, proporcionar un marco para la coordinación de las políticas nacionales y promover una cultura de prevención holística.
- A raíz de esta consecución de estrategias, los Estados miembros han adoptado estrategias nacionales.

En concreto, los resultados de la evaluación de la estrategia de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012 confirmaron el valor que tiene para la acción política en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo un marco estratégico de la UE y pusieron de relieve la necesidad de revisar los objetivos, las prioridades y los métodos de trabajo para adaptar el marco de actuación de la UE a los cambiantes patrones de trabajo y a los riesgos nuevos y emergentes.

Las prioridades del marco anterior 2014-2020 siguen siendo pertinentes en la actualidad. Sin embargo, es necesario seguir actuando en la UE para que los lugares de trabajo se adapten a las transiciones ecológica, digital y demográfica, para reflejar los cambios en el entorno de trabajo tradicional y para extraer las lecciones de la pandemia de COVID-19.

El **MARCO EUROPEO ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021-2027** de la Comisión Europea define las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, abordando los rápidos cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo.

Prioridades estratégicas:

El marco estratégico adopta un enfoque tripartito, en el que participan instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas, y se centra en tres prioridades clave:

1. **anticipar y gestionar el cambio** en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica;
2. mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de **«visión cero»** respecto a las muertes relacionadas con el trabajo;
3. incrementar la **preparación** para responder a las **crisis sanitarias** actuales y futuras.

El marco también pretende garantizar que la UE mantenga su papel de liderazgo internacional en la promoción de normas estrictas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito internacional.

Los estudios prospectivos y los proyectos globales de la EU-OSHA tienen por objeto anticipar riesgos y detectar prioridades, fundamentar el desarrollo de prácticas y políticas en seguridad y salud laboral en ámbitos como la **digitalización**, los **empleos verdes**, y el **estrés** de los **riesgos psicosociales**.

Transición digital:

Las tecnologías digitales pueden proporcionar a la población trabajadora y a sus empresas soluciones habilitadas digitalmente para apoyar su salud y bienestar, con un impacto positivo también para aquellas personas trabajadoras con discapacidades o de edad avanzada o para aquellas que tienen que realizar tareas peligrosas y monótonas.

Sin embargo, conviene tener presente que estos avances también pueden crear nuevos riesgos o agravar los existentes para la salud física y mental de las personas. Como resultado de la pandemia, cerca del 40% de las personas comenzaron a trabajar a distancia a tiempo completo. Junto con otras prácticas de trabajo relacionadas con la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos, como la conectividad permanente, la falta de interacción social y el mayor uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Como parte del nuevo marco estratégico, la Comisión revisará, entre otras cuestiones, la Directiva sobre lugares de trabajo y la Directiva sobre equipos de visualización (para 2023).

Transición verde:

Desde el punto de vista climático nos preparamos para un futuro neutro, en el que se ofrecen oportunidades a través de los llamados "empleos verdes" que son los trabajos que contribuyen a preservar o restaurar la calidad medioambiental según el organismo de la ONU en su programa sobre medio ambiente (PNUMA)

En esta transición se hace necesario revisar los valores límite actuales de determinadas sustancias peligrosas utilizadas en sectores tanto existentes como emergentes. Se trataría, por ejemplo, del plomo y el cobalto, sustancias peligrosas que se utilizan con frecuencia en las tecnologías de energías renovables y en la fabricación de baterías. En el marco de la ola de renovaciones de los edificios para hacerlos más sostenibles, la exposición al amianto también es en un factor de riesgo para la salud.

En el nuevo marco estratégico, la Comisión propondrá valores límite de protección para el amianto en la Directiva sobre el amianto (en 2022), para el plomo y los diisocianatos en la Directiva sobre agentes químicos (en 2022) y para el cobalto en la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos (en el primer trimestre de 2024).

Salud mental:

Ya antes de la pandemia, los problemas de salud mental afectaban a unos 84 millones de personas en la UE.

La mitad de la población trabajadora de la UE considera que el estrés es habitual en su lugar de trabajo, y es sabido que éste contribuye a cerca de la mitad de las jornadas laborales perdidas.

Como consecuencia de la pandemia, cerca del 40% de las personas comenzaron a trabajar a distancia a tiempo completo. Esto difumina los límites tradicionales entre el trabajo y la vida privada y, junto con otras tendencias del trabajo a distancia, como la conectividad permanente, la falta de interacción social y el mayor uso de las TIC, ha dado lugar a riesgos psicosociales y ergonómicos adicionales.

El 7 de junio de 2023, la Comisión adoptó la Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental, que ayudará a los Estados miembros y a las partes interesadas a actuar rápidamente para hacer frente a los retos en materia de salud mental.

La Comunicación es un punto de partida para un nuevo enfoque. Tras una amplia consulta con los Estados miembros, las partes interesadas y los ciudadanos, se ha desarrollado un **enfoque global, orientado a la prevención y con múltiples partes interesadas en materia de salud mental**.

El nuevo enfoque reconoce que la salud mental afecta en gran medida a muchos ámbitos políticos, como el empleo, la educación, la investigación, la digitalización, la planificación urbana, la cultura, el medio ambiente y el clima. Este enfoque intersectorial tiene por objeto equiparar la salud física y la salud mental.

Con ocasión de la Semana Europea de la Salud Mental de 2024, la Comisión ha publicado el **marco de seguimiento de la Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental** cuyo objetivo es proporcionar actualizaciones periódicas sobre la aplicación de las acciones derivadas de la Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental adoptada el 7 de junio de 2023. Esta versión ha sido actualizada y publicada el 10 de octubre de 2024 con motivo del Día Mundial de la Salud Mental.

Visión Cero:

El marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 promueve un enfoque de "visión cero" para las muertes relacionadas con el trabajo en la UE. El objetivo es movilizar a todos los actores relevantes de la UE e internacionales pertinentes en torno al ambicioso objetivo de eliminar las muertes, los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Los principales actores a este respecto son los Estados miembros (especialmente las inspecciones de trabajo),

Interlocutores sociales, empresa y población trabajadora, además de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales.

La prevención de las muertes relacionadas con el trabajo sólo será posible mediante:

- La investigación exhaustiva de los accidentes y las muertes en el lugar de trabajo;
- La identificación y la intervención sobre las causas de estos accidentes y muertes;
- La sensibilización sobre los riesgos relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- El refuerzo de la aplicación de las normas y directrices existentes.

Preparación crisis sanitarias futuras:

La pandemia de COVID-19 ha afectado a las personas que han estado trabajando en sus lugares de trabajo habituales, en particular las personas en trabajos esenciales de los sectores sanitario o asistencial corrían un mayor riesgo de infectarse con el virus, al tiempo que trabajaban en condiciones muy difíciles.

Las personas que trabajaban desde casa estaban expuestas a riesgos psicosociales y ergonómicos debido, entre otras cosas, a la no limitación de los límites entre el trabajo y la vida privada, la falta de interacción social o los lugares de trabajo mal adaptados.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que la seguridad y la salud en el trabajo son fundamentales para la seguridad de los/as trabajadores/as y la continuidad de los servicios esenciales. También ha puesto de manifiesto que las medidas de higiene, las intervenciones no farmacéuticas y el apoyo a la salud mental deben tener mayor prioridad, mejorando la oportunidad y la eficacia de la respuesta a estas crisis. Deberían desarrollarse más las sinergias entre la SST y la salud pública.

Sobre la base de estas lecciones, la Comisión pondrá en marcha una evaluación en profundidad de los efectos de la pandemia y de la eficacia de los marcos de SST de la UE y nacionales para desarrollar procedimientos de emergencia y orientaciones para una respuesta rápida, la aplicación y el seguimiento de las medidas en posibles crisis sanitarias futuras, en estrecha colaboración con los agentes de la salud pública.

Llegados a este punto, resulta necesario hacer mención de la actual **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027**, que adquiere el compromiso fijado en los ejes del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 y, particularmente, tiene como objetivo anticiparse a los riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.

El Consejo de Ministros, reunido el 14 de marzo de 2023, aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, fruto del **consenso** entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

Sus líneas de actuación se alinean con otras estrategias y planes nacionales en materia tan fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, el cáncer laboral, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras.

La aspiración de la EESST es lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y la sociedad.

La Estrategia ordena en seis **Objetivos estratégicos** las prioridades que deben abordarse para alcanzar esta meta. Todas ellas están interrelacionadas y precisan la colaboración de todos los agentes, cada uno desde el ámbito de sus competencias y responsabilidades:

Objetivo 1 **Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

Prioridad: Reducir los daños en la salud de las personas trabajadoras.

Objetivo 2 **Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográfico y climático desde la óptica preventiva.**

Prioridad: Anticiparse y gestionar los riesgos nuevos y emergentes.

Objetivo 3 **Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes. Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.**

Prioridad: Integrar la prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas promoviendo una mayor implicación de recursos propios.

Objetivo 4 **Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.**

Prioridad: Elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.

Objetivo 5 **Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.**

Prioridad: Introducir la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención.

Objetivo 6 **Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.**

Prioridad: Mejorar las instituciones y los mecanismos de coordinación.