

APROXIMACIÓN Y VALORACIÓN PROVISIONAL DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027

MANUEL ALEGRE NUENO

NET21 NÚMERO 13, ABRIL 2023

1. Las políticas públicas sobre seguridad y salud laboral

El art. 40.2 CE encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad y salud en el trabajo. Como se manifiesta en la Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), "este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores", "en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea", entre cuyos objetivos estratégicos se encuentra el de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, ayudando a los Estados miembros a afrontar la prevención de los riesgos laborales de forma más eficaz y velando por la igualdad de condiciones en toda Europa (arts. 151 y 153 TFUE).

Como Estado miembro de la UE, la tarea encomendada por nuestra Carta Magna a los poderes públicos debe desarrollarse de acuerdo con las políticas europeas fijadas en las denominadas "Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo", que son iniciativas aprobadas, regularmente, por la Comisión Europea, donde se identifican los objetivos -cuantitativos y cualitativos- comunes a alcanzar por los Estados miembros, así como las medidas necesarias para la consecución de estos, proporcionando un marco común de actuación para la coordinación de las políticas nacionales en materia de seguridad y salud laboral. Por consiguiente, de la presencia de España en la UE se deriva la necesidad de armonizar nuestra política en materia de seguridad y salud laboral con la política comunitaria fijada por la Comisión Europea.

En cumplimiento de tal tarea, el pasado 14 de marzo de 2023, el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, EESST) 2023-2027, elaborado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en lo sucesivo, CNSST) bajo la coordinación y supervisión técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Este documento constituye el marco de referencia que orientará las políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral durante el próximo lustro, y para la colaboración entre las AA.PP. y los interlocutores sociales, alineándose, además de con el Marco Estratégico Europeo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. La seguridad y

la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación (COM [2021] 323 final), con otras estrategias y planes nacionales en materia de salud mental, igualdad entre hombres y mujeres, cáncer laboral, seguridad vial, cambio climático y Objetivos de Desarrollo Sostenible. La EESST será complementada y desarrollada por los programas estratégicos que apruebe cada comunidad autónoma, acordados en el marco del diálogo social de sus propios territorios.

2. Objetivos y líneas de actuación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

La recién aprobada EESST tiene como fin último “lograr entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan positivamente a la salud de las personas trabajadoras, y al progreso de las empresas y de la sociedad”, anticipándose a los nuevos riesgos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica -eje prioritario del Marco Estratégico Europeo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo- y disminuyendo “los daños físicos y mentales que sufren las personas con motivo del trabajo, llegando a todos los sectores, actividades, empresas y personas trabajadoras por igual”.

Este objetivo general se concreta en seis objetivos estratégicos, en torno a los cuales se estructura la EESST, y cuya consecución pretende obtenerse con una serie de acciones -líneas de actuación- cuyo desarrollo y concreción se llevará a cabo a través de dos planes de acción - períodos 2023-2024 y 2025-2027- pendientes de elaboración. La financiación de dichos planes se llevará a cabo con el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social (art. 97 LGSS).

Las líneas de actuación propuestas en la EESST, aunque agrupadas por objetivos estratégicos, presentan similitudes, tanto es su ámbito material, como en el subjetivo. Es posible identificar cinco ámbitos materiales comunes a las distintas líneas de actuación: a) la revisión, actualización y modificación del marco normativo sobre prevención de riesgos laborales; b) la promoción de la investigación y la formación preventiva de calidad; c) la elaboración y difusión de criterios y guías técnicas, herramientas informáticas o buenas prácticas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo; d) acciones de sensibilización, asesoramiento y control del cumplimiento de las obligaciones preventivas.

En cuanto a los principales centros subjetivos de imputación de las referidas líneas de actuación, es posible identificar los siguientes: las personas trabajadoras vulnerables, las de edad avanzada, las pymes y los trabajadores autónomos.

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

El primero de los objetivos estratégicos de la EESST es reducir los daños en la salud de las personas trabajadoras causados por los accidentes de trabajo y las

enfermedades profesionales. A tal fin, enumera un conjunto de acciones para mejorar de la prevención de dichas contingencias a través del enfoque Visión Cero daños relacionados con el trabajo, impulsado por el Marco estratégico de la UE, con especial atención en aquellas actividades con mayor porcentaje de siniestralidad laboral: la agricultura y la construcción.

Respecto a la prevención de los accidentes de trabajo, las principales líneas de actuación diseñadas consisten en (i) profundizar en la investigación y el conocimiento de las causas que los originan, incluidas las patologías no traumáticas como los trastornos musculoesqueléticos, al objeto de poder definir políticas preventivas eficaces; (ii) la mejora de los sistemas de información y los criterios para determinar adecuadamente la calificación de su gravedad; (iii) la intensificación de acciones de asesoramiento y asistencia técnica a las empresas para facilitar el cumplimiento efectivo de la normativa preventiva, así como las de vigilancia y control de su cumplimiento; (iv) la realización de campañas de información y concienciación, reforzando los contenidos en los programas formativos y la difusión de buenas prácticas sobre seguridad laboral vial y prevención de adicciones, promoviéndose, también, la elaboración de planes de movilidad y la vigilancia de la salud; (v) la promoción del conocimiento y el fortaleciendo los sistemas de información y la actividad preventiva de los riesgos psicosociales, con especial atención al estrés laboral.

En lo referente a las enfermedades profesionales, las líneas de actuación se centran en la mejora de su prevención, mejorando su identificación, diagnóstico y declaración, y promoviendo protocolos de declaración de las sospechas de enfermedad profesional. Específicamente para la prevención del cáncer de origen profesional se propone la apertura de líneas de investigación dirigidas a su diagnóstico precoz e intervención temprana y la actualización del listado de agentes cancerígenos, incorporando o revisando, los valores límite de exposición.

Objetivo 2. Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva

El envejecimiento de las personas trabajadoras -en la UE la población activa de entre 55 y 64 años aumentará en torno al 16 % entre 2010 y 2030, según Eurostat- exige la creación de entornos de trabajo seguros y saludables que permitan mantener a las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo. De otro lado, las nuevas formas de organización del trabajo y la digitalización del trabajo conllevan una mayor carga mental, lo que requiere una atención más acusada de este aspecto de la salud. Por último, los efectos del cambio climático ponen en evidencia la necesidad de mejorar la protección de las personas trabajadoras frente a condiciones climatológicas extremas. Son los desafíos más importantes para las políticas preventivas de los próximos años y a los que pretende dar respuesta la EESST con una batería de acciones que se enmarcan dentro del primero de los objetivos transversales del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el

trabajo (2021-2027). Las acciones propuestas pueden ser agrupadas en torno a seis ámbitos de actuación: en primer lugar, la revisión y adecuación del marco normativo para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva, reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales y otros riesgos emergentes derivados del cambio climático. En segundo lugar, la promoción y el refuerzo de la investigación para conocer mejor el impacto que los riesgos emergentes derivados de los citados cambios -tecnológico, climático y demográfico- tienen en la salud de las personas trabajadoras, y poder anticipar actuaciones preventivas. En tercer lugar, el desarrollo de actuaciones de asistencia técnica a las empresas, con la elaboración de criterios, directrices, buenas prácticas y herramientas electrónicas que faciliten, especialmente a las pymes, la gestión de los nuevos riesgos derivados de la digitalización, el envejecimiento de la población trabajadora y los cambios climáticos -v.gr. exposición a temperaturas extremas-. En cuarto lugar, atendiendo al Plan Global de Acción Sobre la Salud de los Trabajadores de la OMS (2007), para promocionar la salud, seguridad y bienestar en los lugares de trabajo, la EESST prevé el desarrollo de campañas de divulgación y sensibilización sobre lugares de trabajo saludables, promoviendo modelos avanzados de gestión de la salud en las empresas: prevención del tabaquismo, la obesidad y el sobrepeso, promoción de la actividad física y reducción del sedentarismo y prevención de la enfermedad cardiovascular. También fortalecer la Red Española de Empresas Saludables, así como recopilar y difundir buenas prácticas empresariales de promoción de la salud. En quinto lugar, se promoverán planes de actuación para el control de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud relacionadas con los riesgos psicosociales y ergonómicos, singularmente en aquellos sectores de actividad más afectados por los cambios en la organización del trabajo y el desarrollo tecnológico -empresas de plataformas digitales-. En esta línea, se creará un grupo de trabajo en la CNSST que se encargará de elaborar una guía para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, al tiempo que se reconocerá a aquellas empresas que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de enfermedades mentales. Por último, se incluirá la COVID-19 como enfermedad profesional en el RD 1299/2006 y se desarrollarán acciones que permitan identificar la repercusión en la actividad laboral y las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo, debidas a las secuelas de dicha enfermedad. De otro, se prevé poner a disposición de las empresas un procedimiento que facilite la empleabilidad y el retorno al trabajo de las personas trabajadoras tras padecer una enfermedad mental.

Objetivo 3. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes

El pilar europeo de derechos sociales, firmado por el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo en noviembre de 2017, establece veinte derechos y principios, entre ellos el derecho de las personas trabajadoras a un elevado nivel de protección de su salud y su seguridad en el trabajo -principio 10-. En desarrollo de este pilar, la Comisión Europea presentó un Plan de Acción entre cuyos objetivos se encuentra el establecimiento de una política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo,

integrada por normas claras, actualizadas y eficaces que ayuden a las empresas, especialmente a las pymes y a las microempresas, a cumplir con la normativa preventiva, centrando la atención en los resultados y no tanto en la documentación. Con igual finalidad propone aumentar el número de herramientas disponibles gratuitamente en línea para la evaluación de riesgos laborales en las pymes.

En esta misma línea, una de las prioridades de la EESST recién aprobada es la de ayudar a las pequeñas y medianas empresas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, favoreciendo la integración de la prevención de riesgos laborales en su sistema de gestión, habida cuenta que el 60% de los accidentes mortales o graves se producen en empresas de hasta 25 trabajadores, que suponen el 95% del total de empresas de nuestro país -el 97% cuenta con menos de 50 personas trabajadoras-, porcentaje que, previsiblemente, irá en aumentos como consecuencia de las nuevas formas de organización del trabajo que trae la digitalización y la globalización de la economía. Además, las pymes optan, mayoritariamente -en un 90%- por un servicio de prevención ajeno (SPA) para gestionar las actividades preventivas, lo que dificulta la integración de la prevención y el arraigo de una cultura preventiva en la empresa.

Para alcanzar tal objetivo estratégico, la EESST, siguiendo la senda trazada por el mencionado Plan de Acción de la UE, propone las siguientes líneas de actuación: 1) la revisión y, en su caso, modificación de la LPRL, el RSP y las normas sobre coordinación de actividades empresariales con el fin de mejorar su aplicación y favorecer la integración de la prevención en las pymes. Para aquellos aspectos preventivos que no requieran reformas normativas, se prevé la constitución de un grupo de trabajo entre la DGT, la ITSS y el INSST, que elaborarán criterios uniformes de aplicación de la normativa preventiva en las pequeñas empresas; 2) promover que las obligaciones documentales de las pequeñas empresas respondan a su realidad y tengan utilidad preventiva; 3) promover la formación y capacitación de empresarios/as y personas trabajadoras para gestionar eficazmente la seguridad y salud, así como la consulta y participación de las personas trabajadoras; 4) promover, desde las distintas administraciones públicas competentes y contando con la participación de los interlocutores sociales, actuaciones dirigidas a la mejora de la integración de la prevención de riesgos laborales, con especial atención a las pequeñas empresas, el cumplimiento de la legislación y la transferencia de conocimiento. También se prevé mejorar las herramientas informáticas de apoyo - Prevencion10.es- a las pequeñas empresas, con el objetivo de facilitar el desarrollo de la actividad preventiva con recursos propios, así como fórmulas de reconocimiento e incentivación de buenas prácticas preventivas adoptadas por este tipo de empresas.

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

Otro de los objetivos estratégicos de la EESST es el de poner en valor la diversidad en las empresas, promoviendo lugares de trabajo inclusivos, y luchar frente a

cualquier forma de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral, en consonancia con el Convenio número 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por el Reino de España - instrumento de adhesión, de 8 de marzo de 2022 (BOE 16 de junio de 2022)-.

Para alcanzar tal objetivo, se propone, como primera línea de actuación, mejorar la protección de las personas trabajadoras jóvenes -entre 18 y 30 años- y de los menores de edad, revisando la normativa preventiva aplicable a este colectivo de personas trabajadoras, e incrementar las actuaciones de la ITSS dirigidas a vigilar el cumplimiento de las obligaciones preventivas respecto a dicho colectivo.

De otro lado, el desarrollo de la subcontratación y la querencia actual de nuestras Administraciones por fomentar el autoempleo -emprendimiento-, como medida coadyuvante para reducir las tasas de desempleo, justifica sobradamente que el colectivo de las personas trabajadoras autónomas sea otro de los colectivos prioritarios de la EESST. Ni en la UE ni en nuestro ordenamiento jurídico se ha abordado la regulación de la seguridad y la salud de los trabajadores por cuenta propia en las normas preventivas generales, sino en las normas específicas destinadas a dar respuesta a situaciones concretas.

La constatación de la ausencia de una normativa específica que garantice la seguridad y salud del colectivo de trabajadores autónomos y la necesidad de dar respuesta a los riesgos específicos de este colectivo, llevó a la Comisión y al Parlamento de la UE a promover la aprobación de una recomendación sobre la seguridad y salud laboral de los trabajadores autónomos. Esta iniciativa fructificó en la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos (2003/134/CE), que inspiró la incorporación en la LETA -Ley 20/2007- normas destinadas específicamente a la protección de la seguridad y salud del trabajador autónomo. Ahora, la EESST propone una revisión y modificación de la LPRL en aspectos clave como la formación, la vigilancia de la salud, la evaluación de los riesgos laborales, los equipos de trabajo y de la normativa preventiva referida a la coordinación de actividades empresariales (RD 171/2004 y RD 1627/97), acompañada de acciones de promoción y formación sobre esta última materia y la gestión de los riesgos dirigidas específicamente a este colectivo. Por último, se asume el compromiso de profundizar en el estudio de las enfermedades de origen profesional, con especial atención a las trabajadoras autónomas.

También constituye un colectivo de atención prioritario las personas trabajadoras de los sectores sanitario, sociosanitario, asistencial, incluidas las que prestan asistencia a domicilio, y las personas trabajadoras del servicio del hogar. Para mejorar la protección de la salud y seguridad laboral de estos colectivos se propone un conjunto de acciones, entre las que merece destacar: (i) profundizar en el conocimiento de los patrones de siniestralidad y las patologías relacionadas con el trabajo y de las condiciones de trabajo, la elaboración y difusión de procedimientos de trabajo seguros y documentos técnicos, especialmente en relación con los riesgos

psicosociales, los ergonómicos y los biológicos; (ii) impulsar acciones para identificar situaciones de deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras y potenciar la formación en prevención de riesgos laborales, promoviendo a tal fin la colaboración entre administraciones públicas laborales, sanitarias y de políticas sociales; (iii) elaboración de criterios prácticos y procedimientos que orienten la gestión de la actividad preventiva para las actividades de asistencia domiciliaria; (iv) se encomienda al INSST la realización de actuaciones de promoción de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar, y el desarrollo de herramientas de apoyo a la gestión de la prevención en dicho ámbito.

Otra de las líneas de actuación que responde al objetivo estratégico 4 es el que tiene por finalidad la mejora de la protección de las personas trabajadoras con discapacidad. En este ámbito se ha previsto llevar a cabo actuaciones de sensibilización y la elaboración de guías para ayudar a las empresas a integrar la diversidad funcional en la gestión de riesgos, en especial en las evaluaciones de riesgos y la adopción de medidas preventivas específicas adaptadas para este colectivo de personas trabajadoras. También el desarrollo, por parte de la ITSS, de actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control, singularmente, destinadas a los Centros Especiales de Empleo.

Asimismo, un ámbito de actuación prioritaria es el retorno al trabajo de las personas tras un periodo prolongado de baja médica. En este sentido, la EESST compromete el desarrollo de investigaciones sobre los factores facilitadores y las barreras para el retorno al trabajo de personas tras una IT, con especial atención a las personas con enfermedades crónicas y personas que han superado un cáncer. También la elaboración de protocolos de actuación -por parte del INSST- para la adaptación de los puestos de trabajo que permitan la adecuada reincorporación de las personas trabajadoras con patologías de origen profesional, acompañado de programas formativos, dirigidos a empresarios/as y personas trabajadoras, actuaciones de asesoramiento y asistencia técnica a las organizaciones, a los servicios de prevención y a la representación de las personas trabajadoras.

Por último, la mejora de la protección de las personas trabajadoras transfronterizas, móviles y migrantes, incluidas las temporeras es otra de las prioridades de la EESST. Ello se plasma en la previsión de unas líneas de actuación consistentes en (1) el compromiso de analizar los datos de accidentes de trabajo por nacionalidad y sector de actividad, con el fin de impulsar actuaciones en los colectivos de mayor incidencia, (2) la elaboración de guías que ayuden a las empresas a integrar a la población trabajadora migrante, en aspectos como la formación e información de los trabajadores y la incorporación de la prevención de riesgos laborales en los planes de acogida, y (3) la realización de actuaciones de sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a las personas trabajadoras en empleos atípicos.

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

La incorporación masiva de la mujer a casi todos los sectores de actividad económica -46% de la población ocupada en 2020- y las diferencias en las tasas de incidencia de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales entre hombres y mujeres, justifica la necesidad de conocer mejor las causas de que los riesgos y los daños para la salud afectan de manera diferente a mujeres y hombres, tanto en actividades feminizadas como masculinizadas, con la finalidad de poder adoptar medidas preventivas más eficaces. En este sentido, la EESST recoge como uno de sus objetivos estratégicos el de promover la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas preventivas, en línea con lo ya manifestado en la EESST 2002-2006.

Las líneas de actuación propuestas para alcanzar tal objetivo, en el quinquenio 2023-2027, son las siguientes: 1) incorporar la perspectiva de género a los principios inspiradores de la acción preventiva recogidos en la LPRL (art. 15), a los contenidos de la formación que han de recibir los técnicos en PRL (Anexos IV, V y VI del RD 39/1997 [RSP]) y actualizar el cuadro de enfermedades profesionales; 2) diferenciar por género en los procesos de toma de datos y análisis de la información sobre las condiciones de trabajo y salud, así como en el diseño y elaboración de estudios y documentos en materia preventiva. Asimismo, las AA.PP. se comprometen a tener en cuenta los datos desagregados por sexo para el diseño de las políticas preventivas, promoviendo la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales desde una perspectiva de género; 3) incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales, en especial en las evaluaciones de riesgos y medidas preventivas, incluyendo la violencia sexual, mediante la elaboración de criterios, guías o herramientas que ayuden a las empresas a cumplir con tal tarea, y la promoción de actuaciones de sensibilización sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en la cultura de seguridad y salud de la empresa, singularmente en actividades feminizadas como el sector sociosanitario y asistencial. Debe resaltarse la importancia de estas herramientas y acciones de sensibilización para las empresas, habida cuenta que la ausencia de la perspectiva de género en la adopción de medidas preventivas puede suponer una discriminación por razón de sexo (STJUE de 19 de octubre de 2017, C-531/15, asunto Otero Ramos). También se desarrollarán programas de formación sobre violencia, acoso sexual y por razón de sexo, con atención especial al uso de las nuevas tecnologías, dirigidos a los profesionales de la seguridad y salud laboral, las personas trabajadoras y al resto de agentes implicados en la mejora de las condiciones de trabajo; 4) potenciar las actuaciones dirigidas a la vigilancia y control por parte de la ITSS, con especial atención a aquellos sectores y actividades especialmente feminizadas del cumplimiento de la obligación de integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva y de la obligación de que todas las empresas dispongan de protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, previa elaboración de una instrucción de actuación sobre el particular.

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

Para alcanzar este objetivo estratégico, la EESST propone una serie de acciones con una doble finalidad: por una parte, y en línea con lo previsto en el marco estratégico europeo, reforzar los mecanismos de coordinación y desarrollar estrategias conjuntas, entre AA.PP. con competencia en salud pública y en materia de seguridad y salud laboral, den respuesta a futuras crisis o alertas sanitarias, y que incluyan en las acciones de salud comunitaria los aspectos relacionados con el trabajo, como un determinante de salud. A tal fin, se propone reforzar los órganos de participación institucional, singularmente, la CNSST y la constitución de un órgano de coordinación entre el INSST y las Administraciones Autonómicas competentes en la materia, al tiempo que pretende mejorarse la coordinación entre la Fiscalía de Seguridad y Salud en el Trabajo, la ITSS y las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, cuya actuación se desarrollará conforme a los criterios uniformes de aplicación normativa que elabore el INSST, sobre temas que considere de especial relevancia.

De otro lado, se propone consolidar y reforzar el papel de los agentes sociales, poniendo en valor y potenciando el diálogo social y la negociación colectiva para implementar políticas preventivas eficaces. En esta línea de actuación, la EESST quiere impulsar en la negociación colectiva acuerdos que desarrollen específicamente la normativa preventiva adaptada a cada sector o empresa, en función de los riesgos identificados y que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Además, recomienda a los agentes sociales la inclusión en los acuerdos sobre negociación colectiva (vid. IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) de orientaciones destinadas a los negociadores de los convenios colectivos para que desarrollen las siguientes materias: desconexión digital, planes de prevención e intervención en adicciones, reincorporación de personas trabajadoras tras haber padecido cáncer, perspectiva de género y formación en prevención de riesgos laborales.

También se propone impulsar el liderazgo en la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de otros agentes implicados en la PRL. En este sentido, a las Mutuas se les asigna una tarea de difusión de la EESST entre sus empresas asociadas, en especial respecto al enfoque Visión Cero daños en la salud relacionados con el trabajo, así como la elaboración y difusión de buenas prácticas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en las actividades, empresas y colectivos identificados como prioritarios en esta Estrategia.

Respecto a los SPA, se propone revisar la legislación que les resulta aplicable y sus estándares de calidad y eficacia, con el fin de promover acciones de mejora continua y optimización de sus servicios.

Por último, la EESST propone incrementar el número de profesionales, prestando especial atención al personal especialista en medicina del trabajo, así como el reforzamiento y mejora de la formación preventiva en las diferentes etapas del sistema educativo, en el ámbito de las instituciones con competencia en materia de seguridad y salud laboral, y en las empresas, singularmente, la capacitación de los recursos preventivos, los mandos intermedios, los delegados/as de prevención y de las personas trabajadoras.

3. Valoración provisional

Diversos factores -económicos, sociales y medioambientales- están propiciando importantes cambios en la actividad empresarial, la organización del trabajo y la aparición de nuevos riesgos a los que se exponen las personas trabajadoras, que precisan un abordaje integral desde las políticas públicas de seguridad y salud laboral con propuestas de soluciones eficaces. Desde la perspectiva de su finalidad, la EESST 2023-2027 merece una valoración positiva, pues identifica, en línea con lo indicado en el Marco Estratégico Europeo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, unos objetivos estratégicos que pretenden dar respuesta a los retos a los que se enfrentan las autoridades sanitarias, aquellas con competencia en materia de seguridad laboral, los agentes sociales, los profesionales de PRL, los empresarios y las personas trabajadoras. No podemos, sin embargo, valorar en estos momentos la eficacia de dicha Estrategia, pues el desarrollo y evaluación de sus acciones no se ha producido, estando pendiente de elaboración los dos planes de acción -períodos 2023-2024 y 2025-2027- planificados.