

PUNTOS DE INTERÉS Y REFLEXIÓN SOBRE LA NUEVA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027

M^a ROSA VALLECILLO GÁMEZ

NET21 NÚMERO 17, abril 2024

El pasado 20 de abril se publicó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, un acuerdo que recoge las actuaciones que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales se realizarán hasta 2027 y el establecimiento del marco sobre el que han de iniciarse los trabajos para la revisión de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Afrontar esta reforma es una cuestión, no solo demandada sino necesaria, por la renovación que el marco normativo de la prevención de riesgos en nuestro país ha de sufrir para adaptarse a las nuevas realidades del mercado de trabajo.

El primer paso que se ha dado para esta renovación ha sido la constitución de la mesa de diálogo social para la reforma de la ley de prevención de riesgos laborales con el objetivo de una actualización normativa de los aspectos que más perentoriamente precisan de un cambio. La mesa inicia la negociación a partir de las siguientes bases:

- La ya comentada revisión de la Ley y el Reglamento
- La integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva, con el refuerzo de la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales
- El establecimiento de la obligación de la integración de la perspectiva de género en el plan de prevención, en la identificación y evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud y también en los contenidos formativos que se programen
- Una mayor visibilidad y acción de la prevención de riesgos laborales en las pymes.

Y aunque estos se convierten en los puntos clave de la estrategia, las novedades, a mi juicio, que pueden entenderse como más destacadas son las referidas a los desafíos que se plantean en la economía actual, esto es a la tríada de transiciones, digital, verde y demográfica – vinculada a las cuestiones de edad -, pero sobre todo el enfoque de centralidad y transversalidad que se otorga a los riesgos psicosociales, que los convierte en la principal novedad de la estrategia, siguiendo la estela del reconocimiento de estos riesgos en la Unión Europea.

Novedades introducidas en materia de enfermedades, accidentes y Pymes

En relación a los accidentes de trabajo, materia por excelencia objeto de las políticas de prevención, se pretende incidir en la investigación y el conocimiento de las causas e intensificar las actuaciones de concienciación. En lo que se refiere a enfermedades profesionales, la incidencia se centra en el cáncer por ser la principal causa de muertes relacionadas con el trabajo en el ámbito de la UE, de manera que la estrategia establece que se incidirá en la prevención de esta enfermedad cuando se trata de una patología calificada como profesional, con especial atención a los casos cuyo origen se encuentra en el amianto, el polvo de sílice cristalina y el polvo de madera, a través de medidas de protección y control de la exposición a factores cancerígenos y mutágenos. Es importante destacar el impulso al fortalecimiento de los protocolos de declaración de las sospechas de enfermedad profesional y la mejora en la accesibilidad y disponibilidad de los datos y la calidad de la información. En cuanto a los efectos del cambio climático es necesario mejorar la protección de las personas frente a las condiciones climatológicas extremas.

Las Pymes son parte fundamental en el desarrollo de la estrategia por la representación que estas empresas tienen en el mercado de trabajo español, suponiendo un 97% las que cuentan con menos de 50 personas empleadas, lo que las convierte en parte fundamental para el desarrollo productivo de nuestro país en todos los sectores de la actividad económica. Además, en términos de siniestralidad, el 60% de los accidentes graves y mortales se producen en las empresas de menos de 25 personas trabajadoras. Para la mejora de estos datos se hace necesario facilitar la aplicación a esta tipología de empresas de manera que redunde en una mayor integración de la prevención, mejorar la formación tanto de las personas responsables de la empresa como de las trabajadoras para una mejora de la gestión de la prevención y establecer herramientas de apoyo para la mejora de su eficacia. Todo esto se debería de incluir en la actualización normativa que intensifique la presencia en la ley de estas empresas.

La tríada de las transiciones y la atención a los colectivos más vulnerables

La gestión de la transformación ecológica – vinculada al cambio climático -, digital y demográfica son objeto igualmente de atención en la Estrategia que pone el énfasis en tres áreas de intervención: el análisis de las disposiciones legales en materia de salud y seguridad para identificar las carencias, un estudio de los riesgos emergentes en las tres transiciones y el impacto en el cambio climático y el establecimiento de acciones de concienciación a las empresas en el cuidado de la salud, en especial de la salud mental, procurando el apoyo a estas para una mejor adaptación a los cambios tecnológicos y ambientales a través de los nuevos modelos de trabajo.

La evolución social requiere también de atención en esta materia a las necesidades de los colectivos que acusan una mayor vulnerabilidad. Una cuestión fundamental que se aborda en la estrategia. Además de la perspectiva de género desde la actualización del marco normativo que defina actuaciones preventivas para la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres, puesto que la masiva incorporación de la mujer a todos los sectores de actividad así lo requiere, hay más cuestiones que incluir. La respectiva de género ha de estar presente en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de seguridad y salud para mejorar el conocimiento sobre la influencia que la exposición a los riesgos tiene sobre las mujeres. Pero también se hace necesaria la implementación de acciones de sensibilización sobre la integración transversal de las políticas de género en la perspectiva preventiva.

Y no podemos perder de vista las causas del envejecimiento vinculado a un aumento de la carga laboral y la necesidad de atención de este colectivo, centrada sobre todo en el sector de los cuidados y asistencia a las personas. La estrategia prevé el incremento del nivel de protección en este ámbito de las personas trabajadoras con el compromiso de incidir sobre la mejora de la protección de las personas autónomas, las personas con discapacidad, las que realizan trabajos móviles, inmigrantes, jóvenes...

La transversalidad de los riesgos psicosociales

Contribuir a la gestión eficaz de la salud mental en el trabajo ya no es una cuestión sobre la que se pase de soslayo. Las nuevas formas de organización del trabajo implican una mayor carga mental, tal y como se extrae de la última Encuesta de Población Activa que evidencia que un 32% de la población ocupada está expuesta a presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo con potenciales efectos sobre la salud mental, no existiendo una disparidad en el porcentaje en atención al género. Donde sí existen diferencias es en los sectores de incidencia, siendo esta mayor en aquellos como el sanitario y el financiero, con una incidencia, respectivamente de un 49% y un 46%, de su población ocupada.

Aunque la digitalización, en muchos casos, pueda verse como el origen de estos riesgos, o el de riesgos emergentes derivados del uso de la propia tecnología, de las nuevas formas de

empleo, de la organización del trabajo... se hace necesario también incidir en las oportunidades que ofrece desde la óptica de la PRL en todo lo relativo a nuevas técnicas de prevención y gestión como pueden ser: la formación online, las App de identificación de riesgos, la monitorización, la Inteligencia Artificial (IA) o la aplicación de la Realidad Virtual... Además de no olvidar la conexión de los riesgos psicosociales con otro tipo de enfermedades, como las cardiovasculares y cerebrales (infartos, ictus).

Ya hemos hecho referencia a la perspectiva de género, pero no es baladí volver sobre ella por su especial entronque con la mejora de la salud mental, que hace imprescindible será la integración de la perspectiva de género en la gestión de salud y seguridad en el trabajo. En este sentido la coordinación de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, con los Planes de Igualdad, dada la disparidad de las formas de enfermar que se evidencian entre hombres y mujeres. Tampoco podemos obviar desde el ámbito de la gestión de los riesgos psicosociales en la Estrategia los factores de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva. Como es lógico, todas estas reformas se enfocan desde una perspectiva de mayor adecuación de la prevención de riesgos laborales a las pymes, puesto que la mayoría de ellas no cuentan con representación laboral (figura de la persona delegada territorial de prevención de riesgos laborales).

En fin, las previsiones de la aplicación de la estrategia en lo que a la modificación normativa se refiere son de un breve espacio de tiempo o de un tiempo brevemente “razonable” que no sabemos si encontrará muchos escollos o será fluida para concluir satisfactoriamente, pero parece que los pasos que se apuntan en relación a los factores y riesgos psicosociales, tienen visos de ser dados con firmeza y eficacia en la línea de lo establecido en relación al marco normativo del trabajo a distancia, la protección de datos y los derechos digitales. El Diálogo Social debe propiciar el avance en el ámbito de normas vinculantes jurídicamente que impulse un enfoque estratégico que vaya más allá de la tradicional y obsoleta gestión de la prevención de los riesgos laborales en las empresas.