

DOSSIER UGT ILLES BALEARS: ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027

INTRODUCCIÓN

La historia de la prevención de riesgos laborales y la del movimiento obrero (que en su mayor parte han sido la misma historia) nos demuestra que todos los avances en el derecho a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales solo han sido posibles gracias a la organización y representación sindical de las personas trabajadoras. Lo hemos visto en cuestiones como el cáncer laboral, la sustitución de químicos tóxicos, en la medición de cargas de trabajo y en la elaboración de protocolos y procedimientos de trabajo.

Según la última encuesta publicada de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (ESENER, 2019) podemos afirmar que aquellos países con mayor densidad de representación especializada (delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud) así como representación sindical (delegados/as de personal) mejora los sistemas de prevención de riesgos laborales de las empresas y reducen los índices de incidencia de accidentes y de enfermedades profesionales. La participación de las personas trabajadoras organizadas en la toma de decisiones a nivel preventivo tiene un impacto positivo, en especial cuando su participación se da en las etapas finales (Planificación de la actividad preventiva) y no solo en las iniciales (Plan de Prevención, Evaluación Inicial de Riesgos)

Por otro lado, las empresas donde existen mecanismos formales de consulta y negociación presentan niveles significativamente más altos de implantación de medidas frente a riesgos psicosociales y emergentes y el 77% de las empresas con representación sindical y preventiva afirman haber adoptado medidas específicas para mejorar la seguridad y salud, frente a solo un 54% en las empresas sin representación.

Estos resultados no son anecdóticos: enlazan directamente con los ejes de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027**, que reconoce de forma expresa que **la participación de las personas trabajadoras y sus representantes es un factor determinante para la eficacia preventiva**. De hecho, en la propia elaboración y aprobación han participado los agentes sociales como es la Unión General de Trabajadores, aunando así conocimiento técnico con la labor sindical de la organización, fundamental a la hora de enfocar en la práctica objetivos tales como la prevención y la transición ecológica, la digitalización o la integración de la perspectiva de género en la salud laboral.

Por esa razón, desde UGT Illes Balears queremos elaborar este dossier con tal de acercar la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2025 a todas las personas trabajadoras, a todas las representantes sindicales y especialmente a aquellas que sean Delegadas/os de Prevención y quienes estén en los distintos Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ello presentamos de forma práctica y pormenorizada el contenido de la Estrategia mediante la exposición de preguntas y respuestas a cuestiones habituales que puedan nacer a raíz de la Estrategia.

El dossier se divide dos bloques que contienen el marco general sobre la Estrategia, un segundo bloque que implica cada uno de los seis objetivos que forman la Estrategia. En tercer y último lugar, se expone un bloque también de preguntas y respuestas con las dudas y cuestiones que aparecen con mayor asiduidad en los centros de trabajo relacionados con la acción preventiva y la representación de los trabajadores.

Bloque 1	Marco general sobre la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027
Bloque 2	Objetivos de la Estrategia
Bloque 3	BLOQUE 3: Preguntas frecuentes sobre la actuación de las delegadas/os de prevención de riesgos laborales

Bloque 1: Marco general sobre la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

1. ¿Qué es la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027?

Es el marco de referencia nacional que fija los objetivos y líneas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales en España durante el periodo 2023-2027. Busca reducir la siniestralidad laboral, mejorar la salud de las personas trabajadoras y adaptar la prevención a los nuevos retos, como la digitalización, la transición ecológica y la perspectiva de género de manera transversal

2. ¿Quién ha elaborado y aprobado la Estrategia?

La Estrategia se ha consensuado en el marco del Diálogo Social entre el Gobierno de España, las organizaciones sindicales más representativas (UGT y CCOO), las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y las comunidades autónomas, siendo aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Estrategia?

Se aplica en todo el territorio español y en todos los sectores de actividad. Afecta tanto a las empresas privadas como a las administraciones públicas, e incluye a personas trabajadoras por cuenta ajena, autónomos/as y colectivos especialmente vulnerables.

4. ¿Cuál es la duración de la Estrategia?

Su vigencia es de cinco años, desde 2023 hasta 2027, con mecanismos de seguimiento y evaluación periódica. Actualmente contamos con el Plan de Acción 2025-2027 que incorpora nuevas medidas para alcanzar un mayor grado de cumplimiento de los objetivos y líneas de actuación de la Estrategia.

5. ¿Qué papel tienen los sindicatos en la Estrategia?

Los sindicatos participamos tanto en la elaboración como en el seguimiento y evaluación de la Estrategia. UGT como parte negociadora, garantiza que los compromisos se traduzcan en mejoras reales en las empresas, reforzando la labor de los delegados y delegadas de prevención en sus centros de trabajo y ofreciendo asesoramiento y formación al conjunto de sus afiliados/as

6. ¿Cuáles son los principales objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027?

La Estrategia establece seis grandes objetivos:

1. Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
2. Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva
 1. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes apostando por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
 2. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad
 3. Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis

Bloque 2 Objetivos de la Estrategia.

Objetivo 1	Mejorar la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales
Objetivo 2	Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la digitalización y la transición ecológica, garantizando la seguridad y la salud de las personas trabajadoras
Objetivo 3	Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las PYMES
Objetivo 4	Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad
Objetivo 5	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo
Objetivo 6	Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis

OBJETIVO 1: Mejorar la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales

1. ¿Cuál es la finalidad principal del Objetivo 1?

La finalidad es reducir la siniestralidad laboral en España, priorizando los sectores y colectivos más expuestos a riesgos (construcción, transporte, agricultura, sanidad, jóvenes, personas mayores de 55 años, etc.)

2. ¿Qué medidas contempla la Estrategia para prevenir accidentes de trabajo?

Entre otras:

- Reforzar la investigación de las causas de los accidentes mejorando los sistemas de calificación de gravedad, así como de notificación de los accidentes
- Promover la cultura preventiva en las empresas y la integración de la prevención en todos los procedimientos de trabajo

- Impulsar campañas específicas en sectores de alta siniestralidad como el sector agrario o la construcción.
- Mejorar la coordinación entre Inspección de Trabajo, mutuas, servicios de prevención, sindicatos y empresas.

3. ¿Cómo se aborda la Estrategia la prevención de las enfermedades profesionales?

Se establece la mejora en la detección y notificación de enfermedades profesionales, fomentando la investigación sobre riesgos emergentes (por ejemplo, riesgos psicosociales o relacionados con sustancias químicas) y garantizando un mejor seguimiento sanitario de las personas trabajadoras expuestas.

4. ¿Qué colectivos reciben especial atención en este objetivo?

- Trabajadores jóvenes y con poca experiencia.
- Personas mayores de 55 años por su mayor vulnerabilidad.
- Personas con contratos temporales o en economía sumergida.
- Colectivos con alta exposición a riesgos específicos, como sanitarios, transportistas o personal de la construcción.

OBJETIVO 2: Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la digitalización y la transición ecológica, garantizando la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

1. ¿Qué pretende abordar el Objetivo 2 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo?

El Objetivo 2 busca anticipar y gestionar los riesgos derivados de los cambios en el mundo laboral, especialmente los relacionados con la digitalización, el teletrabajo, la economía de plataformas y la transición ecológica. El propósito es que la modernización del empleo no vaya en detrimento de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

2. ¿Por qué se presta especial atención al teletrabajo dentro de este objetivo?

Porque el teletrabajo, aunque aporta flexibilidad, puede generar riesgos psicosociales (aislamiento, dificultad para desconectar, exceso de carga mental) y ergonómicos (posturas

forzadas, espacios de trabajo inadecuados). La Estrategia establece la necesidad de adaptar la prevención de riesgos a este nuevo entorno laboral.

3. ¿Cómo afecta la digitalización a la prevención de riesgos laborales?

La digitalización introduce nuevos riesgos, como la fatiga digital, la vigilancia tecnológica, la intensificación del trabajo o la dependencia de sistemas automatizados. A su vez, ofrece oportunidades para mejorar la prevención mediante herramientas de monitorización, formación online y el uso de inteligencia artificial para detectar riesgos.

4. ¿Qué papel juega la transición ecológica en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo?

La transición hacia una economía verde genera nuevas actividades y empleos (energías renovables, gestión de residuos, eficiencia energética), pero también riesgos emergentes relacionados con el uso de nuevas tecnologías, sustancias químicas o procesos. La Estrategia contempla la necesidad de evaluaciones específicas y medidas preventivas adaptadas a estos sectores desde una perspectiva transversal.

5. ¿Qué compromisos adquieren administraciones y agentes sociales para cumplir este objetivo?

Se comprometen a actualizar la normativa y las guías preventivas, reforzar la formación en riesgos emergentes, integrar la perspectiva de género en los nuevos entornos de trabajo, y promover la colaboración entre empresas, servicios de prevención e instituciones para garantizar que los cambios laborales no supongan retrocesos en derechos ni en salud laboral.

OBJETIVO 3: Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las PYMES: Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.

1. ¿Cuál es el reto principal que aborda el Objetivo 3 de la Estrategia?

El reto es que las microempresas, pymes y autónomos suelen tener menos recursos para cumplir con la normativa preventiva. El objetivo es facilitar herramientas, asesoramiento y apoyo técnico para que también puedan garantizar condiciones seguras y saludables en el trabajo.

2. ¿Por qué se pone el foco en las microempresas y autónomos?

Porque representan más del 90% del tejido empresarial en España y concentran una gran parte de la siniestralidad laboral. Además, estas empresas suelen carecer de personal especializado en prevención de riesgos laborales y necesitan apoyo externo.

3. ¿Qué medidas se contemplan para apoyar a estas empresas?

La Estrategia incluye simplificar procedimientos, elaborar guías prácticas adaptadas a sectores específicos, reforzar la financiación pública para servicios de prevención y ofrecer formación gratuita y accesible para autónomos y pequeños empleadores.

4. ¿Cómo se pretende reforzar la cultura preventiva en este tipo de empresas?

Mediante campañas de sensibilización, asesoramiento cercano por parte de la Inspección de Trabajo y los institutos de seguridad y salud autonómicos, y fomentando que la prevención se integre en la gestión diaria de la empresa, sin verlo como una mera carga administrativa.

5. ¿Qué papel tienen los sindicatos y organizaciones empresariales en este objetivo?

Son fundamentales, ya que se comprometen a diseñar materiales de apoyo, detectar riesgos en sectores específicos, acompañar a trabajadores autónomos y pymes en la implantación de medidas preventivas, y garantizar que la voz de estos colectivos esté presente en la estrategia nacional de prevención

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

1. ¿Qué colectivos se consideran más vulnerables en materia de prevención?

Personas jóvenes sin experiencia laboral, personas mayores, mujeres en sectores masculinizados, trabajadores migrantes y aquellos con contratos temporales o en la economía informal.

2. ¿Por qué es importante prestar atención a la vulnerabilidad laboral?

Porque estos colectivos suelen estar más expuestos a precariedad, falta de formación y condiciones laborales deficientes, lo que incrementa el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.

3. ¿Qué medidas prevé la Estrategia?

Promoción de programas específicos de formación, refuerzo de la vigilancia de la salud, campañas sectoriales contra la discriminación y el impulso de la igualdad de género en la prevención.

4. ¿Cómo se integra la perspectiva de género en este objetivo?

Se pretende analizar los riesgos con enfoque diferenciado para mujeres y hombres, visibilizando enfermedades infradeclaradas en mujeres y adaptando equipos y entornos de trabajo.

5. ¿Qué papel tiene la Inspección de Trabajo?

Supervisar que las empresas no utilicen la temporalidad o la subcontratación como vía para reducir derechos preventivos, y sancionar las prácticas que aumenten la exposición de los colectivos vulnerables.

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

1. ¿Qué persigue el Objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027?

El Objetivo 5 busca integrar la perspectiva de género en todas las políticas, medidas y actuaciones preventivas en el ámbito laboral, asegurando que las condiciones de seguridad y salud se adapten a las características y necesidades específicas de mujeres y hombres.

2. ¿Por qué es necesario introducir la perspectiva de género en prevención de riesgos laborales?

Porque los riesgos laborales no afectan de igual forma a hombres y mujeres. Existen diferencias en exposición, condiciones de trabajo, diseño de equipos y **consecuencias sobre la salud** que suelen quedar invisibilizadas. Sin perspectiva de género, las evaluaciones y medidas preventivas pueden resultar incompletas o discriminatorias.

3. ¿Qué medidas concretas contempla este objetivo en el Plan de Acción 2025-2027?

Incluye 15 medidas, entre ellas:

- Incorporar el análisis de género en las evaluaciones de riesgos.
- Adaptar la vigilancia de la salud a riesgos diferenciados por sexo.
- Promover formación con enfoque de género en prevención.
- Fomentar estudios y estadísticas desagregadas por sexo para detectar desigualdades.

4. ¿Qué papel tienen las empresas en la aplicación de este objetivo?

Las empresas deben garantizar que sus planes de prevención consideren las diferencias de género, adaptando equipos, puestos y organización del trabajo para evitar desigualdades y riesgos específicos que puedan afectar a las trabajadoras.

5. ¿Qué beneficios aporta a la prevención de riesgos laborales aplicar la perspectiva de género?

Favorece una prevención más inclusiva, eficaz y justa, ya que permite identificar riesgos que de otra forma quedarían ocultos, mejora la salud y seguridad de toda la plantilla y contribuye a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

6. ¿Cómo afecta la falta de perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales a los sectores especialmente feminizados, como el de cuidados, limpieza o atención al público?

La ausencia de enfoque de género en la prevención hace que riesgos muy presentes en sectores feminizados —como las sobrecargas musculoesqueléticas por movimientos repetitivos, la exposición a productos químicos de limpieza, el acoso sexual o la violencia de terceros— no se valoren adecuadamente en las evaluaciones preventivas. Esto provoca que muchas trabajadoras sufran problemas crónicos de salud física y psicosocial que permanecen invisibilizados.

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

1. ¿Qué se entiende por sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo?

El conjunto de instituciones, organismos públicos y agentes sociales que colaboran en la prevención: INSST, comunidades autónomas, Inspección de Trabajo, mutuas, sindicatos y patronal.

2. ¿Qué papel jugará la digitalización en el fortalecimiento del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo?

La digitalización permitirá integrar bases de datos y sistemas de información entre el INSST, las comunidades autónomas y la Inspección de Trabajo, facilitando un intercambio más rápido y fiable de datos sobre accidentes, enfermedades profesionales y riesgos emergentes. Esto ayudará a anticipar problemas y diseñar intervenciones preventivas más eficaces.

3. ¿Qué medidas se contemplan para reforzarlo?

Mayor coordinación entre administraciones, digitalización de los sistemas de información, creación de observatorios de riesgos y un impulso a la participación sindical y empresarial en los órganos preventivos.

4. ¿Cómo se financiarán estas mejoras?

Con fondos europeos, estatales y autonómicos, priorizando la inversión en formación, digitalización y campañas de prevención en sectores de mayor riesgo.

5. ¿Qué beneficios se esperan a largo plazo?

Un sistema más ágil y transparente, capaz de detectar antes los riesgos, de reducir la siniestralidad laboral y de garantizar una cultura preventiva consolidada en todos los niveles

6. ¿Cómo se garantizará la participación de los trabajadores en este proceso de fortalecimiento?

Se prevé reforzar la presencia de representantes sindicales en los órganos consultivos y de participación, así como garantizar que las estrategias de prevención tengan en cuenta la voz de los trabajadores en la empresa. El objetivo es que las decisiones no sean solo técnicas o administrativas, sino que respondan a las realidades de los centros de trabajo.

Bloque 3: Preguntas frecuentes sobre la actuación de las delegadas/os de prevención de riesgos laborales

1. ¿Qué es un delegado/a de prevención?

Un delegado/a de prevención es la persona representante de los y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales

2. ¿Qué competencias tiene?

El artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce las siguientes competencias:

- Colaborar con la empresa en la mejora de la prevención

- Promover en la plantilla la acción preventiva
- Ser consultados por el empresario en la toma de decisiones en materia de prevención
- Ejercer la labor de vigilancia y cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

3. ¿Hay delegado/a de prevención en una pequeña empresa?

En empresas con más de 5 trabajadores/as pero con menos de 30 tendrán un delegado/a de personal que realizará las funciones del delegado/a de prevención.

4. ¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud?

Según el artículo 38.1 de la LPRL El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

4. ¿Cuándo se constituye un Comité de Seguridad y Salud?

Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más personas trabajadoras.

¿Quién forma parte del Comité de Seguridad y Salud?

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención y por el Empresario/a y/o sus representantes. Podrán participar de las reuniones del Comité técnicos externos y trabajadores con especial certificación y relevancia en los temas tratados.

5. ¿Cómo se debe actuar ante un accidente de trabajo?

En caso de accidente de trabajo, el delegado de prevención deberá ser informado por parte del empresario de los daños ocasionados a la salud de las personas trabajadoras. Además, tiene la competencia para visitar el lugar del accidente y participar en la investigación del mismo. A su vez el delegado de prevención debe ofrecer su apoyo y el del sindicato a la persona accidentada.

6. ¿Y ante una visita de Inspección de Trabajo?

En caso de visita de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario tiene la obligación de avisar a las personas delegadas de prevención y al Comité de Seguridad y Salud con tal de realizar preguntas, aclaraciones y observaciones durante la visita. Inspección de trabajo deberá informar de los resultados de la visita a las personas delegadas.

7. ¿El reconocimiento médico es obligatorio?

El reconocimiento médico es la principal herramienta de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y será siempre voluntario excepto en aquellos en los cuales haya una enfermedad profesional asociada al puesto de trabajo, daño a terceros (como por ejemplo conductores de autobús, operarios de grúas) o cuando así se disponga legalmente.) En cualquier caso, el

resultado de los reconocimientos médicos se comunicará a las personas trabajadoras y las conclusiones que deriven de estos serán comunicados al empresario en relación a la aptitud de

8. ¿Se puede actuar si no estoy de acuerdo con una alta médica?

En caso de que la persona trabajadora considere que su estado de salud le impide trabajar aun cuando esta ha recibido una alta médica, puede impugnarla ante el INSS en plazo de 4 días naturales o ante la mutua colaboradora en plazo de 10 días hábiles