

Posición de la CES sobre una nueva estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo

Adoptada en el Comité Ejecutivo de 22-23 de octubre 2019

Contexto general

Según el Pilar Europeo de Derechos Sociales, "los trabajadores tienen derecho a un alto nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo"¹. Sin embargo, casi el 8% de los trabajadores padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada año se producen más de 3 millones de accidentes laborales en la UE, de los cuales 4.000 son mortales; 120.000 personas mueren de cáncer relacionado con el trabajo. Más de una cuarta parte de los trabajadores en Europa experimentan un estrés excesivo relacionado con el trabajo y el 23% cree que su seguridad o su salud están en peligro debido a su trabajo. Es necesario adoptar más medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los lugares de trabajo.

El marco estratégico de la UE para la salud y la seguridad en el trabajo 2014-2020² expira el año próximo. La renovación de este marco debe ser una prioridad urgente para la Comisión Europea entrante. La CES reitera que no sólo es esencial una nueva estrategia de seguridad y salud en el trabajo (SST), sino también que estamos dispuestos a liderar el debate esbozando algunas de las prioridades que debería incluir la nueva estrategia. Es fundamental mantener la SST en primera línea de los debates en el Parlamento Europeo, la Comisión y el Consejo, y asegurarse de que se toman medidas para mejorar la SST en toda la UE.

El marco estratégico actual identifica tres desafíos principales: i) mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular aumentando la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para aplicar medidas eficaces y eficientes de prevención de riesgos; ii) mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo abordando los riesgos existentes, nuevos y emergentes, y iii) hacer frente a los cambios demográficos. La CES considera que estos retos siguen siendo pertinentes y que una nueva estrategia debería basarse en ellos, pero también incidir en la dimensión de género y de igualdad de la SST y sobre el envejecimiento en buena salud de los trabajadores. Además, una nueva estrategia debe ser más ambiciosa a la hora de exigir acciones claras. Por lo tanto, el sucesor del actual marco estratégico de SST debería ser una estrategia y no un marco estratégico, dando así más peso político a los objetivos y acciones propuestos, y garantizando un seguimiento adecuado.

La CES también toma nota del dictamen tripartito adoptado recientemente por el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSST). Este da prioridad a la promoción de estrategias nacionales de SST nuevas y mejoradas; a la participación de los interlocutores sociales; al apoyo a la implementación en las pequeñas empresas; a la aplicación en los nuevos modelos de trabajo; a la prevención de las enfermedades profesionales y a la mejora de la recogida de datos estadísticos al respecto; y a la base de datos sobre SST. El dictamen recomienda a la Comisión que adopte un nuevo marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo que se ajuste al actual marco estratégico, desarrollado en cooperación con el Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo.

La CES pide al Parlamento Europeo, a la Comisión y al Consejo que tomen la iniciativa y sean ambiciosos en el ámbito de la SST. Durante el último mandato, se ha realizado un trabajo

¹ Principio 10, *Pilar europeo de Derechos Sociales*

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2014:332:FIN>

importante en relación con los cánceres profesionales. Sin embargo, es absolutamente necesario centrarse también en las políticas de la UE destinadas a mejorar la prevención de otras formas de enfermedades profesionales, trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales (prevención del estrés). También existe una necesidad urgente de adaptar las políticas actuales al cambiante mundo laboral, centrándose en nuevas formas de organizar el trabajo.

La CES y sus afiliadas asumen la responsabilidad de contribuir al desarrollo, elaboración e implementación de estas políticas.

Prioridades para una nueva estrategia de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo

La CES pide que la nueva estrategia incluya los siguientes elementos:

1. La promoción de estrategias nacionales de SST nuevas y mejoradas

La CES señala que el actual marco estratégico ha desempeñado un papel importante en los Estados miembros, donde todos, excepto uno, cuentan ya con estrategias nacionales en materia de SST.

Una nueva estrategia de la UE debería contribuir a que los Estados miembros sigan desarrollando y mejorando sus actuales estrategias nacionales. Las estrategias deben ser más ambiciosas, promover la elaboración de estrategias en cooperación con los interlocutores sociales y ser específicas, centrándose en la aplicación de medidas eficaces y vinculantes.

Para ello, la Comisión debería exigir a los Estados miembros que informen sobre los objetivos fijados en las estrategias nacionales. Deberían estar disponibles fondos europeos para apoyar la aplicación de estas estrategias nacionales, siempre que se implique a los interlocutores sociales.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que promueve la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa, debería seguir desempeñando un papel en la definición y el apoyo a las estrategias nacionales de SST. La CES y sus organizaciones afiliadas utilizarán su papel destacado en la gobernanza de esta agencia para garantizar que lo haga.

2. Participación de los interlocutores sociales

Los sindicatos participarán de manera significativa a todos los niveles en el diseño, la aplicación y la evaluación de la nueva estrategia de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo. En los últimos años, el desarrollo de la política de SST de la UE se ha caracterizado por un fuerte diálogo social, que debería aprovecharse reforzando los mecanismos de diálogo eficaces tanto a nivel europeo como nacional.

Además, la propia estrategia debería subrayar la importancia y la necesidad de la participación de los interlocutores sociales en la formulación de todas las políticas de la UE y nacionales y en las medidas adoptadas a todos los niveles.

Los comités de diálogo social sectorial desempeñan un papel importante en el seguimiento de la aplicación y el cumplimiento del marco legislativo existente en materia de SST, así como en la promoción de nuevos instrumentos para hacer frente a los retos que plantea la SST en diferentes sectores. Por lo tanto, es importante que la nueva estrategia también reconozca y apoye el papel del diálogo social sectorial en la evaluación y adaptación del marco regulador a las diferentes necesidades sectoriales.

3. Apoyar la aplicación en las micro, pequeñas y medianas empresas y ampliar el alcance de la estrategia de SST a los trabajadores autónomos.

Las investigaciones muestran que una manera eficaz de apoyar a las pequeñas empresas es proporcionándoles asesoramiento de manera individualizada. Esto es especialmente importante para garantizar las mismas normas de calidad en materia de SST para todos los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa para la que trabajen. Los trabajadores autónomos también deberían estar incluidos en el ámbito de protección de la legislación y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por consiguiente, la Comisión Europea debería adoptar medidas como las recomendadas en el estudio SESAME ³ sobre SST en las microempresas y las pequeñas empresas, incluida la financiación de un proyecto piloto destinado a los responsables regionales de salud y seguridad de los sindicatos para cubrir los lugares de trabajo multiempresariales y los centros de trabajo de corta duración, como las obras de construcción.

La CES se opone a cualquier concesión para las PYME con el pretexto de limitar las cargas administrativas. Dichas concesiones pueden ser perjudiciales para la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Además, la CES se opone a una nueva estrategia de SST que asigne a la Comisión tareas que efectivamente reducirán el nivel de protección de los trabajadores, por ejemplo, en el marco del programa REFIT. Por el contrario, el objetivo debería ser aumentar el nivel de protección.

Es igualmente importante que una nueva estrategia de la UE apoye la aplicación de medidas de SST en las grandes empresas, incluidas las empresas multinacionales, y en el sector público. Un ejemplo son los enormes problemas relacionados con los riesgos psicosociales y el estrés en el sector público, y la falta de medidas eficaces adoptadas.

La nueva estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo también debería promover la democracia en el trabajo en el ámbito de la salud y la seguridad, por ejemplo, mediante medidas preventivas que garanticen la participación activa de los trabajadores. Especialmente el apoyo a los representantes y comités sindicales de salud y seguridad en el trabajo. Los representantes de los trabajadores en el ámbito de la salud y la seguridad desempeñan un papel clave para proporcionar una prevención eficaz a nivel de la empresa. La Comisión Europea debería promover políticas que mejoren la cobertura y las condiciones de los representantes de seguridad en toda Europa.

4. Cumplimiento de la ley

El cumplimiento de la normativa de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo es crucial para proteger la vida y la salud de los trabajadores y para garantizar que la legislación de la UE relativa a la seguridad y la salud en el trabajo se aplique en toda la UE, a la vez que se otorga a los Estados miembros el derecho a aplicar normativas más favorables para los trabajadores. Al mismo tiempo, es responsabilidad de los Estados miembros hacer cumplir la legislación de la UE en materia de SST; la Comisión Europea debería supervisar la situación y actuar en caso de que no se avance lo suficiente.

Las inspecciones de trabajo necesitan más apoyo. También es necesario mejorar la frecuencia y la calidad de las inspecciones. En toda Europa, las inspecciones de trabajo sufren una escasez de recursos financieros y humanos, que se ha visto exacerbada por la aplicación de las políticas de austeridad europeas y nacionales. A este respecto, la UE debería tomar medidas ambiciosas para alcanzar el objetivo de la OIT de contar al menos con un inspector de salud y seguridad por

³<https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3-year/view>

cada 10.000 trabajadores. Al mismo tiempo, los productos de trabajo del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la Comisión (CARIT) deberían difundirse de manera más eficaz y transparente.

Además, la CES pide a la Comisión que intensifique sus esfuerzos para aplicar y supervisar las directivas sectoriales existentes destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, incluidas las resultantes de los acuerdos europeos entre empresarios y sindicatos basados en el apartado 2 del artículo 155 del Tratado⁴.

La CES apoya una nueva estrategia de la UE en materia de SST que haga referencia a la nueva Autoridad Laboral Europea (ALE). La ALE podría contribuir a garantizar la igualdad de condiciones, combatir el dumping social basado en la reducción de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de los distintos Estados miembros de la UE; y desarrollar programas de formación para las inspecciones de trabajo. La ALE también debería proteger a los trabajadores móviles, migrantes y estacionales, ya que tienen más probabilidades de sufrir un accidente de trabajo debido a las barreras lingüísticas y de otro tipo. Muchos de ellos, especialmente los migrantes irregulares, no están suficientemente cubiertos por los sistemas sociales y la comunicación de los datos.

Los representantes y comités sindicales de salud y seguridad en el lugar de trabajo son fundamentales para el correcto cumplimiento de la ley en el lugar de trabajo. Cuando los representantes de seguridad son elegidos en un lugar de trabajo, deben tener la seguridad de que, sobre todo, pueden representar a los empleados en el diálogo con el empleador, tener tiempo suficiente para cumplir con sus obligaciones, recibir la formación adecuada, realizar investigaciones y emitir indicaciones provisionales de mejora.

La actual falta de armonización en el reconocimiento de las enfermedades profesionales puede dar lugar a la discriminación de algunas empresas y trabajadores de la UE, cuyos países tienen un mayor o menor reconocimiento de las enfermedades profesionales. La nueva estrategia de la UE en materia de SST debería, por tanto, establecer una lista europea mínima de enfermedades profesionales con criterios de reconocimiento comparables en toda la UE, lo que también reforzará la prevención y contribuirá a un mejor rendimiento de la inversión en SST.

5. Nuevos modelos de trabajo

El efecto transformador de las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, las nuevas formas de organización del trabajo, el cambio climático y el cambio hacia la economía verde están cambiando profundamente el mundo del trabajo. La CES está preocupada por los efectos negativos de la digitalización sobre la SST y los trabajadores, ya que las nuevas formas de trabajo creadas por la digitalización (como las plataformas de trabajo digitales) podrían no entrar en el ámbito de aplicación de los reglamentos sobre SST, que fueron concebidos para proteger a los trabajadores en las formas de trabajo estándar. Todos los trabajadores de la UE deberían estar protegidos por la legislación sobre SST.

Estos cambios ya están creando nuevos y cambiantes desafíos para la seguridad y la salud de los trabajadores, como el aumento de la vigilancia de los trabajadores, la suposición de disponibilidad las 24 horas del día, los 7 días de la semana, cambios de trabajo más frecuentes y la gestión del trabajo y de los trabajadores a través de algoritmos. Estos cambios suelen ser también el resultado de la desregulación del mercado laboral, por ejemplo, la subcontratación, formas atípicas y ficticias de autoempleo, que tienen efectos negativos en las condiciones de trabajo y en la salud y la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, la nueva estrategia debe exigir a la Comisión Europea que estudie las políticas necesarias y adopte las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores, incluida una evaluación de las consecuencias de las

⁴ Por ejemplo, la Directiva 2010/32/UE del Consejo por la que se aplica el Acuerdo marco sobre la prevención de las lesiones causadas por instrumental corto punzante en el sector hospitalario y sanitario, firmado por HOSPEEM y EPSU.

definiciones de trabajadores y empresarios en la legislación de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo, manteniendo al mismo tiempo el principio de "las mismas normas de SST para todos los trabajadores".

Para hacer frente a estos retos, la nueva estrategia debe reflejar esta nueva realidad y ofrecer nuevas soluciones, tales como evaluaciones avanzadas de riesgos en el lugar de trabajo, utilizando también las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales y fomentando un enfoque proactivo centrado en el trabajador en la planificación y aplicación de estrategias de digitalización y un marco para aclarar las obligaciones y responsabilidades en SST en relación con los nuevos sistemas y nuevos métodos de trabajo.

6. Prevenir las enfermedades, los accidentes y el acoso en el trabajo

Las enfermedades relacionadas con el trabajo son la principal causa de muertes relacionadas con el trabajo y una de las principales causas de baja por enfermedad y rotación. Por lo tanto, una nueva estrategia debe abordar las principales causas de las enfermedades relacionadas con el trabajo, como el cáncer, los mutágenos y las sustancias tóxicas para la reproducción, la ergonomía y los riesgos psicosociales. Debería estar basada en el principio de eliminación del riesgo.

La estrategia debe incluir una visión de cáncer cero ligado al trabajo. La CES seguirá impulsando revisiones ambiciosas de la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos (DCM), tras haber exigido la inclusión de 50 sustancias prioritarias con valores límite de exposición profesional (VLEP) vinculantes durante la anterior legislatura. Sólo se ha alcanzado la mitad de este objetivo. Al mismo tiempo, la implantación de los VLEP es sólo un comienzo. Algunos de los límites siguen siendo demasiado altos y es necesario reducirlos lo antes posible. También es necesario que las políticas de la UE se centren en las obligaciones de los empresarios de mantener la exposición lo más baja posible desde el punto de vista técnico.

Es importante que el ámbito de aplicación de la DCM se amplíe a las sustancias tóxicas para la reproducción, de conformidad con la declaración conjunta firmada por la CES con los empleadores en octubre de 2018⁵. Por otra parte, y sin menoscabo de la labor encaminada a lograr una visión de cáncer cero relacionado con el trabajo, debería buscarse una metodología a escala de la UE para la adopción de VLEP para carcinógenos sin umbrales, y determinar cuál debe ser el riesgo adicional aceptable de cáncer a lo largo de la vida. La radiación solar, el trabajo nocturno, la contaminación del aire y el trabajo con agentes citostáticos. También es necesario abordar los nanomateriales y los disruptores endocrinos, así como definir objetivos claros y estrategias de aplicación. Por último, debería desarrollarse un plan ambicioso para prevenir la exposición al amianto, que debería incluir una revisión de la Directiva de la UE sobre el amianto.

La estrategia debería abordar la situación de los trabajadores que vuelven al trabajo tras una baja por enfermedad. Este período es muy delicado y el proceso de reintegración es crucial para la salud futura del trabajador, especialmente cuando éste sufre una enfermedad mental, un traumatismo, una enfermedad crónica, una discapacidad o un accidente grave. La estrategia debe promover servicios de salud en el trabajo que permitan a los trabajadores con enfermedades de larga duración, relacionadas o no con el trabajo, mantener sus empleos con tareas adecuadas y mantener su productividad. La Comisión debe elaborar un plan de acción o unas directrices para mejorar el proceso de rehabilitación y de reincorporación al trabajo, que incluya un análisis de la situación actual en los Estados miembros, identificar las mejores prácticas y elaborar herramientas concretas y medidas eficaces.

La estrategia debe ser ambiciosa cuando se trate de trastornos musculoesqueléticos (TME). El marco legislativo establecido por la UE para prevenir este tipo de riesgos es insuficiente; el trabajo de revisión de la directiva sobre pantallas de visualización y de la directiva sobre el lugar

⁵ <https://www.etuc.org/en/pressrelease/chemical-industry-and-workers-call-europeancommission-update-eu-rules-reprotoxic>

de trabajo se está eternizando. Por lo tanto, la estrategia debería considerar una iniciativa sobre los factores de riesgo físico que aborde los enormes problemas de los TME y se centre en la prevención eficaz en el lugar de trabajo. La CES trabajará por una legislación más completa de la UE sobre los TME, que se incluya en la estrategia, así como por que los Estados miembros incluyan los TME en sus estrategias nacionales. La estrategia de SST debería hacer hincapié en la necesidad de formar y sensibilizar a los trabajadores sobre los TME, así como en el papel clave de los representantes de salud y seguridad a este respecto. Un enfoque de género es particularmente relevante para prevenir los TME y el cáncer relacionado con el trabajo en las mujeres.

La política de la CES consiste en que Europa disponga de una Directiva específica en el ámbito de los riesgos psicosociales (RPS) en el lugar de trabajo. La experiencia de la desigual aplicación del acuerdo marco autónomo de 2004 sobre el estrés relacionado con el trabajo ha demostrado la necesidad de requisitos jurídicamente vinculantes en el ámbito más amplio de los RSP. Una cuarta parte de los europeos sufre de estrés laboral.

La estrategia debería incluir la investigación sobre los efectos de las diferentes directrices, buenas prácticas y campañas que han sido la parte principal de las políticas de la UE en materia de riesgos psicosociales hasta la fecha. Un ejemplo es la directriz sobre RSP y TME que fue desarrollada por EU-OSHA y publicada en 2018. Existe una gran necesidad de conocimientos sólidos sobre la eficacia de estos instrumentos.

La OIT ha adoptado en junio de 2019 un nuevo convenio (C190) y recomendación (R206) para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Una nueva estrategia europea debería promover la ratificación y aplicación de las normas C190 y R206 por parte de los Estados miembros. La estrategia de la UE debería incluir el requisito de adaptar las políticas al Convenio, por ejemplo, una legislación de la UE que trate de la obligación de los empleadores de prevenir la violencia y el acoso en el trabajo que incluya el deber de los empleadores de actuar para prevenir la violencia y el acoso por parte de terceros (por ejemplo clientes y visitantes).

Los trabajadores en Europa nunca deberían tener que trabajar a temperaturas que pongan en peligro su salud. Con las actuales tendencias meteorológicas, es probable que las condiciones difíciles sean más frecuentes y más extremas, por lo que la próxima estrategia en materia de SST debería incluir un instrumento legislativo que reconozca este mayor riesgo y proporcione un marco para la protección de los trabajadores.

Además, la nueva estrategia de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo debería poner de relieve los problemas de los accidentes laborales. Cada año mueren en la UE 4.000 trabajadores como consecuencia de accidentes de trabajo. Aunque los accidentes no se mencionan en el dictamen del Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo sobre las "futuras prioridades", la estrategia debería incluir una visión de "cero accidentes mortales". Esta visión podría ir seguida de un indicador sobre accidentes mortales en el cuadro de indicadores sociales. También es pertinente desarrollar una definición unificada de accidentes mortales y mejorar la recogida de datos.

7. Mejorar la recopilación de datos estadísticos y la base de datos pruebas sobre SST

La CES apoya plenamente la recopilación de mejores estadísticas y evidencias sobre SST, destacando la importancia de mejorar la validez de los datos sobre enfermedades profesionales. Con este fin, debe unificarse el protocolo de presentación de informes. Además, la CES invita a los Estados miembros a mejorar el intercambio de información sobre las enfermedades e infecciones relacionadas con el trabajo. Para que la cuestión de la SST se comprenda mejor y sea más transparente, el Comité Consultativo de Salud y Seguridad (CCSS) y la EU-OSHA han desarrollado una herramienta en línea, el Barómetro de la SST. Su objetivo es proporcionar información y datos comparables y fiables sobre el estado de la SST y su gestión a nivel de los Estados miembros. El Barómetro de la SST puede ser una herramienta útil para ayudar a los

representantes de los trabajadores a adquirir conocimientos sobre los accidentes laborales, las percepciones de los trabajadores sobre la salud, las condiciones de trabajo, la participación de los trabajadores y la prevención en el lugar de trabajo.

8. Reforzar la cooperación internacional

La UE tiene un importante papel que desempeñar en la escena mundial para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La nueva estrategia de la UE en materia de SST debe incluir, por tanto, una estrategia global. A tal fin, es importante que los convenios de la OIT sobre salud y seguridad se reconozcan como convenios fundamentales.

La UE debería promover, a través de la OIT, la equiparación de los derechos en materia de seguridad y salud como derecho fundamental en el trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su relación laboral o del tipo de modelo de empresa para el que trabajen (incluidas las plataformas digitales, el comercio electrónico y el trabajo en grupo). Los trabajadores atípicos son más vulnerables a los riesgos de salud y seguridad en el trabajo y merecen una atención específica en la estrategia. La UE debería trabajar junto con la OIT en la búsqueda de soluciones a los problemas de SST relacionados con el trabajo que se realiza en la UE pero que está basado y gestionado fuera de la UE (por ejemplo, el trabajo de plataforma). La UE debería apoyar la inclusión del derecho a unas condiciones de trabajo sanas y seguras en el marco de principios fundamentales y derechos en el trabajo de la OIT, de acuerdo con la resolución de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en la 108ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es preciso prestar apoyo específico a los países candidatos a la adhesión y a los países de la política de vecindad utilizando los conocimientos y las experiencias de los interlocutores sociales de los Estados miembros de la UE.

9. Integración de la SST

La CES pide a la Comisión Europea que siga trabajando en la integración de las actividades relativas a la SST, con la participación activa del Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo (CCSS).

El actual marco estratégico de la UE incluye las siguientes áreas de SST: educación, investigación, salud pública, medio ambiente, política industrial e igualdad. La CES sugiere que se añada a la lista la contratación pública, con el fin de mejorar el desarrollo de políticas que aborden la cadena de suministro y el uso de la subcontratación.

Además, la nueva Directiva de la UE sobre protección de los denunciantes tiene un papel potencialmente importante que desempeñar como herramienta para garantizar el bienestar de los trabajadores, también en el contexto de la SST.

La integración de la SST en la educación desempeña un papel fundamental en la creación de una nueva cultura de SST, que es fundamental para la prevención eficaz en los lugares de trabajo.

10. Aplicación de la estrategia de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo

La Comisión debe garantizar un seguimiento adecuado de la aplicación de la estrategia, con la participación de todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, por ejemplo a través del Comité consultivo.

Existe una fuerte necesidad de inversión en seguridad y salud en el trabajo. La inversión en SST no sólo mejora la vida de las personas, sino que también tiene un efecto positivo en las economías nacionales. La productividad y el rendimiento de las empresas mejoran y, en consecuencia, contribuyen a la competitividad nacional. Los estudios muestran que el retorno de la inversión de los empleadores se duplica por cada euro gastado en seguridad y salud en el

trabajo. Debe alentarse a los Estados miembros a utilizar el Fondo Social Europeo (FSE) y otros fondos estructurales para mejorar y aplicar sus estrategias y políticas nacionales en materia de SST, así como para financiar acciones relacionadas con la SST.

Las inversiones en SST deben analizarse en el contexto de un debate sobre la calidad de los puestos de trabajo. Los datos de Eurofound muestran que los empleados ocasionales son los que tienen menos acceso a la información sobre los riesgos de SST. Además, la precariedad laboral y el desempleo contribuyen a una mala salud mental. Las condiciones de trabajo estándar y la igualdad de género son la mejor manera de prevenir los riesgos psicosociales, mejorando así el bienestar y aumentando la productividad. Con este fin, la CES acoge con satisfacción el reciente estudio de Eurofound que afirma que: “Al considerar los factores nacionales que son potencialmente importantes para la relación entre las condiciones de trabajo y la salud y el bienestar de los trabajadores, el análisis muestra que una mayor afiliación sindical, una mejor protección del empleo y una mayor igualdad entre hombres y mujeres se asocian a un aumento de los salarios, a un aumento de los recursos laborales y a una menor intensidad de trabajo. Por lo tanto, debe alentarse a los Estados miembros a invertir en iniciativas que promuevan la sindicalización, la protección del empleo y la igualdad de género y contribuyan así a mejorar la salud de la mano de obra a medio y largo plazo”.

Traducido por Internacional CEC UGT