

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo»**

**(Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia francesa)**

(2022/C 194/09)

Ponente: **Franca SALIS-MADINIER**

Consulta de la Presidencia francesa Carta de 21.9.2021  
del Consejo

Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en la sección	16.12.2021
Aprobado en el pleno	20.1.2022
Pleno n.º	566
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	172/32/70

### **1. Conclusiones y recomendaciones**

1.1. El CESE comparte la opinión de la Comisión Europea en su estrategia 2021-2027 sobre salud y seguridad en el trabajo y considera que el diálogo social es un instrumento esencial para alcanzar los tres objetivos principales: anticiparse a los cambios en el mundo laboral derivados de las transiciones ecológica, digital y demográfica y gestionar dichos cambios; mejorar la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, y prepararse ante posibles crisis sanitarias futuras.

1.2. La pandemia es una oportunidad para crear nuevas capacidades colectivas para hacer frente a futuras crisis y mitigar sus efectos sobre la salud y la seguridad en el trabajo. El plan de recuperación debe permitir reforzar el papel de los interlocutores sociales en aquellos Estados miembros donde tiene menor peso.

1.3. El CESE recomienda un análisis prospectivo global e integrado del impacto de la transición digital en el mercado laboral para anticiparse a los grandes cambios que esta conlleva y desarrollar una estrategia a largo plazo sobre salud y seguridad en el trabajo.

1.4. El Acuerdo Marco europeo de 2002 no permite hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo. El CESE recomienda el establecimiento de nuevas directrices centradas especialmente en la prevención de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos.

1.5. El CESE invita a la inspección del trabajo a efectuar el control de las condiciones de teletrabajo, a petición del empleado y respetando su vida privada, de conformidad con las normas nacionales.

1.6. El CESE recomienda una supervisión en profundidad del coste de enfermedades profesionales como las cardiopatías y el agotamiento profesional, a fin de establecer medidas pertinentes al nivel adecuado en el marco de la «Visión Cero».

1.7. El CESE pide que se desarrolle una cultura de la prevención mediante la formación de los distintos agentes del diálogo social, la sensibilización sobre los riesgos emergentes y el refuerzo y la difusión de los recursos disponibles.

1.8. El CESE considera que, en virtud del artículo 155, apartado 2, del TFUE, los acuerdos entre interlocutores sociales deben dar lugar a su aplicación en los Estados miembros. El CESE pide a la Comisión que debata con los interlocutores sociales la aplicación de los acuerdos autónomos y el proceso de solicitud conjunta de una Decisión del Consejo, respetando la autonomía de los interlocutores sociales y siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 155 del TFUE.

1.9. El CESE fomenta el desarrollo de normas de referencia y de herramientas de evaluación de riesgos listas para su uso, especialmente útiles para las microempresas y las pymes. Las pymes necesitan la orientación, la formación y el apoyo financiero adecuados para cumplir sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.

1.10. El CESE recomienda que se establezca un dispositivo que permita la evaluación del impacto de las iniciativas legislativas, los convenios colectivos y los planes de acción europeos en este ámbito, y reitera su recomendación <sup>(1)</sup> de que exista un inspector de trabajo por cada 10 000 trabajadores.

1.11. El CESE pide una campaña «Visión Cero» más proactiva, dirigida a la prevención y eliminación de riesgos, de conformidad con la Directiva marco.

1.12. En cuanto a la lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo, el CESE pide una posición más ambiciosa que abarque los cincuenta agentes cancerígenos prioritarios, las sustancias reprotoxicas y los medicamentos peligrosos e integre el estrés <sup>(2)</sup> y el trabajo por turnos <sup>(3)</sup>.

1.13. El CESE pide una legislación europea sobre riesgos psicosociales. Un enfoque de prevención eficaz debe actuar sobre el entorno laboral y no únicamente sobre la salud mental de la persona.

1.14. El CESE considera que la elaboración de una política de prevención global, sostenible e integrada requiere la reactivación del proyecto de Directiva sobre los trastornos musculoesqueléticos.

1.15. El CESE pide que se modifique la Ley de Inteligencia Artificial <sup>(4)</sup>. El CESE recomienda que las evaluaciones de conformidad realizadas por terceros sean obligatorias para todos los casos de IA de alto riesgo.

1.16. El CESE pide que se incluya a los trabajadores de las plataformas en el ámbito de aplicación del marco estratégico. Es necesario garantizar sus derechos de sindicación, representación y negociación colectiva y extender a dichos trabajadores los derechos a la protección social.

## 2. Contexto general

2.1. En el marco de la futura presidencia de la UE, Francia ha solicitado al Comité que examine mediante el presente Dictamen la cuestión relativa a la eficacia del diálogo social <sup>(5)</sup> como herramienta de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

2.2. La Comisión Europea propone un nuevo marco estratégico sobre la salud y la seguridad en el trabajo, cuyos tres objetivos clave son: la anticipación y la gestión de los cambios del mundo laboral derivados de las transiciones ecológica, digital y demográfica; la mejora de la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales; y la preparación ante posibles crisis sanitarias futuras <sup>(6)</sup>. La Comisión apuesta en particular por el diálogo social para la consecución de estos tres objetivos.

2.3. El marco estratégico adopta el enfoque «Visión Cero» para eliminar las muertes relacionadas con el trabajo en la Unión Europea, y hace hincapié en la igualdad de género en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

2.4. La lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo se define como un eje prioritario. La Comisión se compromete a establecer límites de exposición profesional vinculantes para sustancias cancerígenas adicionales.

## 3. Observaciones generales

### 3.1. El diálogo social, una herramienta ineludible en la prevención de riesgos

3.1.1. Las negociaciones bipartitas de los interlocutores sociales europeos son de vital importancia a la hora de resolver los problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo. No obstante, la aplicación de los acuerdos autónomos es a veces desigual, en función de la fuerza relativa del diálogo social y de la diversidad de los diferentes sistemas de relaciones laborales en los Estados miembros <sup>(7)</sup>. Los acuerdos que dan lugar a Directivas del Consejo a petición de ambas partes signatarias parecen más eficaces, ya que garantizan planes de acción concretos en los Estados miembros. El CESE pide a la Comisión que debata con los interlocutores sociales una mejor aplicación de los acuerdos autónomos y el proceso de solicitud conjunta de una Decisión del Consejo, respetando la autonomía de los interlocutores sociales y siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 155 del TFUE.

<sup>(1)</sup> DO C 105 de 4.3.2022, p. 114.

<sup>(2)</sup> <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>.

<sup>(3)</sup> <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>

<sup>(4)</sup> Comisión Europea (2021), Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, COM(2021) 206 final.

<sup>(5)</sup> El diálogo social europeo incluye las discusiones, consultas, negociaciones y acciones comunes llevadas a cabo por las organizaciones que representan a los interlocutores sociales (empresarios y trabajadores). Se distingue entre el diálogo tripartito con las autoridades públicas y el diálogo bipartito entre las organizaciones sindicales y los empresarios europeos.

<sup>(6)</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

<sup>(7)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>

3.1.2. Ya sea a nivel interprofesional (estrés laboral<sup>(8)</sup> y violencia y acoso en el lugar de trabajo<sup>(9)</sup>) o a nivel sectorial (trastornos musculosqueléticos en la agricultura<sup>(10)</sup>, protección de la salud en las peluquerías<sup>(11)</sup>, sílice cristalina en el sector químico y la minería<sup>(12)</sup> o prevención de las lesiones por objetos cortantes en los hospitales<sup>(13)</sup>), el diálogo social europeo ha permitido mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

3.1.3. Los convenios sectoriales que fijan las normas mínimas u orientaciones generales en materia de salud y seguridad en el trabajo son especialmente importantes para las pymes, que no siempre disponen de los recursos necesarios para planificar la mejora de las condiciones de trabajo. Las pymes necesitan asesoramiento, formación y apoyo financiero para la aplicación de dichos convenios.

3.1.4. El diálogo social es una herramienta muy valiosa para las empresas y para la sociedad en su conjunto. Las medidas de salud y seguridad en el trabajo que se adoptan mediante el diálogo social contribuyen de forma positiva a la salud de los trabajadores, pueden mejorar la rentabilidad de las empresas y reducen los costes de la atención y el absentismo<sup>(14)</sup>. El coste que las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo suponen para la sociedad se estima en un 3,3 %<sup>(15)</sup> del PIB de la UE (476 000 millones de EUR), es decir, más de la mitad de los fondos del plan de recuperación. Este porcentaje varía mucho entre los Estados miembros en función del panorama industrial, el contexto legislativo y las medidas de prevención vigentes.

3.1.5. En la urgencia de la crisis, las medidas adoptadas por las autoridades tuvieron importantes repercusiones sectoriales: cierre de escuelas, comercios, etc. Muchas empresas temieron quebrar, sobre todo en los sectores de la hostelería y la cultura<sup>(16)</sup>.

3.1.6. Las negociaciones permitieron garantizar la continuidad de las actividades y la supervivencia de la economía europea. En sectores como el transporte, el comercio y la agricultura, los interlocutores sociales europeos han desempeñado un papel esencial ante las adaptaciones necesarias, las suspensiones temporales o definitivas de la actividad y su impacto en el empleo. Deberán extraerse enseñanzas de cara a posibles crisis en el futuro.

3.1.7. Sin embargo, este balance no debe ocultar lagunas importantes. La calidad de los mecanismos nacionales de diálogo social es desigual<sup>(17)</sup>. En muchos Estados miembros se han adoptado medidas sin una consulta oportuna y significativa a los interlocutores sociales nacionales. Algunos gobiernos han adoptado medidas de emergencia que limitaban la autonomía de dichos interlocutores, como si fueran más un obstáculo que una solución. La crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la necesidad de gestionar y coordinar mejor las medidas necesarias adoptadas en los Estados miembros. Es necesario un diálogo reforzado entre los Estados miembros, las instituciones europeas y los interlocutores sociales nacionales y europeos para aportar soluciones a la gestión de la crisis.

3.1.8. El CESE señala que la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de septiembre de 2021 recordó que la Comisión no está obligada a atender las peticiones de los interlocutores sociales dirigidas a que se apliquen los acuerdos celebrados y pide a la Comisión que fije criterios claros para la aplicación de los acuerdos firmados por los interlocutores sociales<sup>(18)</sup>. El CESE considera que, en virtud del artículo 155, apartado 2, del TFUE, los acuerdos entre interlocutores sociales deben dar lugar a su aplicación en los Estados miembros.

## 3.2. Observaciones específicas

### 3.2.1. Transiciones digital y climática y nuevas vulnerabilidades

3.2.1.1. El Banco Central Europeo subraya los riesgos macroeconómicos y financieros<sup>(19)</sup> vinculados al calentamiento climático (pérdidas económicas generadas por el aumento del nivel del mar y la modificación del régimen de precipitaciones) y a la transición ecológica (aumento de los activos obsoletos, aumento del desempleo estructural, volatilidad de los precios e inflación).

3.2.1.2. La robotización, la inteligencia artificial (IA), el desarrollo de nuevos modelos de empresa, formas de subcontratación y trabajo a distancia afectarán de forma duradera al mercado laboral, la valorización de las competencias, la organización del trabajo, los riesgos profesionales y los medios para prevenirlos.

<sup>(8)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>

<sup>(9)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>

<sup>(10)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1202>

<sup>(11)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5460>

<sup>(12)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1348>

<sup>(13)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5595>

<sup>(14)</sup> <https://osha.europa.eu/es/themes/good-osh-is-good-for-business>

<sup>(15)</sup> <https://visualisation.osha.eu/osh-costs#!/>

<sup>(16)</sup> Véase DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 2.3.

<sup>(17)</sup> Participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas durante la pandemia de COVID-19, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (2021), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

<sup>(18)</sup> DO C 10 de 11.1.2021, p. 14.

<sup>(19)</sup> BCE (2021), *Climate change and monetary policy in the euro area*, Occasional Paper Series, n.º 271, septiembre de 2021.

3.2.1.3. Aunque el contrato indefinido sigue siendo la norma de referencia, asistimos a un aumento de las formas de empleo denominadas «flexibles» o «atípicas», como el trabajo según demanda y el trabajo en plataformas. Debido a su escasa influencia en las modalidades de su trabajo, estos trabajadores se enfrentan con mayor frecuencia a **malas condiciones de trabajo** (posturas incómodas, cadencia excesiva, fuerte presión en el trabajo, y falta de autonomía y variedad en las tareas) <sup>(20)</sup>.

3.2.1.4. Estas transiciones se traducen en un **desplazamiento de los riesgos profesionales**. En primer lugar, hacia los márgenes del trabajo asalariado, debido al aumento simultáneo de la subcontratación y los contratos precarios, que ofrecen una menor protección en materia de salud y seguridad en el trabajo. En segundo lugar, hacia nuevas vulnerabilidades asociadas a las condiciones de trabajo, mediante la hibridación de formas de organización flexibles y de formas renovadas de prácticas antiguas típicas del taylorismo. Y, por último, hacia nuevas enfermedades laborales, reflejadas en el aumento endémico del estrés laboral y patologías asociadas.

### 3.3. Desafíos para la salud y seguridad en el trabajo en el ecosistema digital

3.3.1. El advenimiento de las tecnologías de la información y de la comunicación configura gradualmente un nuevo ecosistema en torno a lo digital, siendo el **teletrabajo** su principal representante. Su generalización responde a una expectativa: el 80 % <sup>(21)</sup> de los empresarios y el 76 % de los trabajadores europeos desean continuar el teletrabajo más allá del período de crisis. Aunque aporta una mayor flexibilidad, el teletrabajo plantea nuevos desafíos: equipamiento inadecuado, sensación de aislamiento, dificultades para desconectar psicológicamente del trabajo y falta de apoyo por parte de los superiores. Alrededor del 25 % <sup>(22)</sup> de los trabajadores aseguran sentirse permanentemente agotados emocionalmente por su trabajo, algo que constituye una dimensión central del agotamiento profesional. El teletrabajo también ha supuesto nuevos retos para los empleadores en relación, por ejemplo, con el aumento de las compras de equipos de teletrabajo y los retos de la gestión y la organización del trabajo a distancia.

3.3.2. Los avances realizados en el ámbito de la **robótica** conllevan una transferencia de las tareas de producción a tareas de vigilancia de procesos automatizados. Se estima que el 22 % de los empleos en la UE podrían automatizarse de aquí a 2030, lo que equivale a 53 millones de empleos <sup>(23)</sup>. La automatización puede mejorar las condiciones de trabajo (seguridad y ergonomía de los puestos, enriquecimiento de las tareas, eliminación de las tareas penosas y peligrosas). Naturalmente, también es importante vigilar y prevenir cualquier posible riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo derivado de estas tendencias que, si no tienen otro fin que la productividad, podrían provocar un deterioro de las condiciones de trabajo.

3.3.3. Muchos de los avances relacionados con la IA todavía se encuentran en una etapa embrionaria, como la **gestión algorítmica** en la economía de plataformas y en algunos gigantes logísticos. El reto es doble: sustituir al supervisor en sus tareas de control y seguimiento del rendimiento, y aumentar la productividad mediante una racionalización del trabajo a veces llevada al extremo. Según informes científicos de los que el Instituto Sindical Europeo ha elaborado un resumen exhaustivo, en términos de salud y seguridad en el trabajo estas prácticas aúnan los riesgos «emergentes» asociados a la digitalización del trabajo (sobrecarga mental, hiperconexión, aislamiento social) y los riesgos «clásicos» asociados a la racionalización del trabajo (aumento de la intensidad y de la dureza del trabajo, empobrecimiento de las tareas) <sup>(24)</sup>.

3.3.4. La gestión algorítmica penetra gradualmente en las empresas, donde contribuye a responder a los desafíos planteados por el **trabajo en remoto**. No obstante, la vigilancia y evaluación constantes plantean un riesgo para la salud mental de los trabajadores <sup>(25)</sup>, especialmente a través del efecto «Gran Hermano» y la supresión de las fronteras entre la vida privada y la vida profesional. Sin las salvaguardias necesarias, estas tecnologías pueden socavar los derechos fundamentales a la privacidad y la dignidad.

3.3.5. En su propuesta de legislación sobre la IA <sup>(26)</sup>, la Comisión no aborda de frente los retos de las **aplicaciones de alto riesgo** en los lugares de trabajo. El CESE recomendó que las evaluaciones de conformidad realizadas por terceros sean obligatorias para todos los casos de IA de alto riesgo <sup>(27)</sup>. Los dispositivos que evalúan el comportamiento, el tiempo de trabajo y el rendimiento del trabajador o detectan sus emociones, cuando se consideren aplicaciones de IA de alto riesgo, deben ser evaluados por terceros para determinar su conformidad.

<sup>(20)</sup> Bérastégui P. (2021), *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review*. Informe de investigación del ETUI 2021.01.

<sup>(21)</sup> Littler Mendelson (2020), *Littler European Employer COVID-19 Survey Report*

<sup>(22)</sup> Eurofound (2020), «Vida, trabajo y COVID-19», serie COVID-19, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

<sup>(23)</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>

<sup>(24)</sup> Bérastégui P. (2021), *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review*. Informe de investigación del ETUI 2021.01.

<sup>(25)</sup> APPG (2021), *The new frontier: Artificial Intelligence at work*.

<sup>(26)</sup> Comisión Europea (2021), Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) [COM(2021) 206 final].

<sup>(27)</sup> DO C 517 de 22.12.2021, p. 61, punto 1.10.

### 3.4. Transformaciones, transiciones y «nuevas enfermedades»

3.4.1. Se ha pasado de un aumento de las lesiones profesionales a un aumento de las enfermedades profesionales. Entre 2000 y 2016, las muertes por cardiopatías y accidentes cerebrovasculares asociadas a la exposición a jornadas de trabajo prolongadas aumentaron un 41 % y un 19 %, respectivamente, a escala mundial<sup>(28)</sup>. También aumentan las afecciones psicológicas —como los trastornos depresivos— relacionadas con el trabajo. Se estima que entre un 17 % y un 35 % de las depresiones pueden atribuirse al trabajo<sup>(29)</sup>, signo de una tendencia al alza de los riesgos psicosociales y de su impacto en la salud de los trabajadores.

3.4.2. Este desplazamiento de los trastornos relacionados con el trabajo también se aprecia en cuanto a los **factores de riesgo físico**. Los accidentes laborales disminuyen levemente<sup>(30)</sup> mientras que los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo la primera causa de incapacidad laboral en todo el mundo<sup>(31)</sup>. La **encuesta ESENER** más reciente revela que los movimientos repetitivos de las extremidades superiores y la permanencia prolongada en posición sedente son los dos factores de riesgo a los que los trabajadores europeos están más expuestos<sup>(32)</sup>. Así, lo que amenaza la salud y la seguridad en el trabajo ya no es tanto la exposición aislada a situaciones muy peligrosas, sino la exposición prolongada a factores de riesgo de baja amplitud.

## 4. Perspectivas para mejorar la eficacia del diálogo social y atenuar los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo

4.1. La pandemia representa una oportunidad para crear nuevas capacidades colectivas frente a las crisis sanitarias, ecológicas y demográficas. Los interlocutores sociales son quienes están mejor situados para prever los cambios, anticipar las nuevas necesidades de formación, adaptarse a los nuevos entornos, detectar los riesgos emergentes<sup>(33)</sup> y preparar la transformación de los procesos de producción.

4.2. Es importante garantizar el control de la aplicación efectiva de los acuerdos surgidos del diálogo social. El CESE reitera su apoyo<sup>(34)</sup> a la recomendación de la OIT<sup>(35)</sup> de que haya un inspector de trabajo por cada 10 000 trabajadores e insiste en la necesidad de reforzar el papel de los representantes sindicales en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. A todos los niveles, los interlocutores sociales deben participar suficientemente en el diseño y la aplicación de medidas preventivas, de conformidad con la Directiva marco.

4.3. La generalización del teletrabajo exige la ampliación de las modalidades de intervención de la inspección de trabajo. Como sucede en España<sup>(36)</sup>, los inspectores deben poder controlar las condiciones del teletrabajo, a petición del empleado y respetando su vida privada. Esto incluye el reconocimiento y registro de quejas relacionadas con la falta de equipo necesario, el incumplimiento del derecho a desconectar, etc.

4.4. El CESE recomienda un análisis prospectivo del impacto de la transición digital en el trabajo en los Estados miembros, en particular en cuanto a la valorización de las competencias, la organización del trabajo, los riesgos laborales y las formas de prevenirlos.

4.5. Es necesario controlar en profundidad el aumento del coste que suponen enfermedades profesionales como las cardiopatías y el agotamiento profesional, a fin de establecer medidas pertinentes en el nivel adecuado en el marco de la «Visión Cero».

4.6. Los mecanismos actuales no permiten evaluar de manera rigurosa el impacto de los acuerdos marco autónomos. Los datos disponibles son fragmentarios y los protocolos no permiten establecer relaciones de causalidad. Es necesario invertir en el desarrollo de indicadores propios de cada acuerdo, y en un dispositivo longitudinal que permita determinar la causalidad, a la vez que se respeta plenamente la autonomía de los interlocutores sociales para aplicar los acuerdos marco.

4.7. Los indicadores específicos se complementarán con indicadores más amplios que permitan el seguimiento de los progresos realizados en materia de salud y seguridad en el trabajo. Esto podría hacerse mediante las **encuestas ESENER**, en relación con las cuales el CESE recomienda una periodicidad reforzada y una cobertura más sistemática de los retos en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este dispositivo permitirá evaluar la cobertura de las iniciativas desplegadas y proponer nuevas medidas si fuera necesario.

<sup>(28)</sup> OIT (2021). Estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT sobre la carga de morbilidad y traumatismos relacionados con el trabajo, 2000-2016.

<sup>(29)</sup> Niedhammer *et al.* (2021). Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe. *Int Arch Occup Environ Health*.

<sup>(30)</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211012-2>.

<sup>(31)</sup> Cieza *et al.* (2020). Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 396: 10267.

<sup>(32)</sup> EU-OSHA (2020). *Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes* (ESENER 2019), nota informativa.

<sup>(33)</sup> <https://osha.europa.eu/es/emerging-risks>.

<sup>(34)</sup> DO C 105 de 4.3.2022, p. 114.

<sup>(35)</sup> <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.

<sup>(36)</sup> <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>

4.8. A través del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, la Autoridad Laboral Europea<sup>(37)</sup> podría desempeñar su papel de control ofreciendo oportunidades y recomendaciones para el intercambio de buenas prácticas y apoyando el desarrollo de capacidades sobre la aplicación de la legislación y sobre la puesta en marcha de los acuerdos del diálogo social no transformados en Directivas.

4.9. La adecuada articulación entre el diálogo social europeo y nacional requiere una mayor participación de los interlocutores sociales en todos los Estados miembros. Podrían movilizarse fondos para reforzar las capacidades de los interlocutores sociales donde estas sean débiles.

4.10. El CESE alienta cualquier iniciativa destinada a ayudar a las pymes en su esfuerzo de prevención. En ese sentido menciona la reciente norma ISO 45003 sobre riesgos psicosociales<sup>(38)</sup>, el proyecto OiRA (herramienta interactiva de evaluación de riesgos en línea) —a la que se incorporan regularmente nuevos módulos— y el portal «Healthy workplaces» que agrupa los recursos disponibles para los empleadores. En Francia, la herramienta OiRA ha sido utilizada 61 000 veces<sup>(39)</sup> por 42 000 usuarios, que suponen la mitad del total. El CESE subraya la oportunidad que representan estas herramientas listas para usar para aquellas empresas que no disponen internamente de los recursos necesarios, y recuerda que la evaluación de riesgos es un pilar esencial de la prevención.

4.11. El enfoque de la «Visión Cero» debería ser más proactivo y centrarse en la eliminación de riesgos, de conformidad con la Directiva marco. Toda política de salud y seguridad en el trabajo debe ajustarse al principio de prevención, elaborado y aplicado por el diálogo social y respaldado por una normativa sólida.

4.12. En cuanto a la lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo, el CESE pide una posición más ambiciosa que abarque los cincuenta agentes cancerígenos prioritarios. El ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE debe ampliarse también a las sustancias reprotoxicas e incluir los medicamentos peligrosos<sup>(40)</sup>. Además, el estrés crónico incrementa el riesgo de desarrollar un cáncer<sup>(41)</sup> y el trabajo de noche por turnos es causante de cáncer de mama, de próstata y colorrectal<sup>(42)</sup>. Debe adoptarse un enfoque basado en el riesgo, y no una metodología que considere la protección de los trabajadores como un coste.

4.13. Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo el primer problema de salud y seguridad en el trabajo en la UE. A nivel de las empresas, la calidad del diálogo social y el buen funcionamiento del comité de salud y seguridad son garantes de la eficacia de la prevención. El diálogo social a nivel sectorial puede asimismo contribuir, a través de directrices específicas, a acciones de sensibilización y de intercambio de experiencias, y a la difusión de buenas prácticas. A escala europea, la elaboración de una política global, sostenible e integrada de prevención requiere la reactivación del proyecto de Directiva sobre los trastornos musculoesqueléticos.

4.14. La aplicación incompleta del acuerdo marco autónomo de 2004 sobre el estrés laboral subraya la necesidad de una legislación europea en materia de riesgos psicosociales. El CESE recuerda que un enfoque de prevención eficaz implica actuar sobre los factores causales, es decir, sobre la organización del trabajo. Un enfoque que consista únicamente en intervenir en la salud mental de la persona no permitirá frenar el aumento del estrés profesional.

4.15. El CESE subraya la necesidad simultánea de un marco regulador sólido y un diálogo social fructífero. Las Directivas fijan las orientaciones generales en materia de salud y seguridad en el trabajo, mientras que los distintos niveles de diálogo social permiten las necesarias adaptaciones a las especificidades sectoriales y nacionales.

4.16. El CESE lamenta la exclusión de los trabajadores autónomos del ámbito de aplicación del marco estratégico. Algunos de los trabajadores de plataformas, supuestamente «autónomos», en realidad están sujetos a vínculos de subordinación con las plataformas a través de la gestión algorítmica. La pandemia ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de estos trabajadores y las deficiencias de las plataformas en materia de prevención. No es deseable que estos trabajadores sigan expuestos a riesgos incontrolados debido a su exclusión del marco estratégico.

4.17. El CESE subraya la existencia de relaciones asimétricas entre las plataformas y dichos trabajadores y recuerda que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales. Es esencial asegurar una organización y representación adecuadas para facilitar el diálogo social y la negociación colectiva. Además, habría que extender los derechos de protección social a estos trabajadores.

<sup>(37)</sup> El objetivo de la Autoridad Laboral Europea es apoyar el cumplimiento y la coordinación entre los Estados miembros en lo que respecta a la aplicación efectiva de los actos jurídicos de la UE en los ámbitos de la movilidad laboral y la coordinación de la seguridad social.

<sup>(38)</sup> <https://www.iso.org/standard/64283.html>

<sup>(39)</sup> <https://oiraproject.eu/en/news/road-transport-france-now-safer-oira>

<sup>(40)</sup> Sustancia química capaz de alterar la fertilidad de los varones o las mujeres o alterar el desarrollo embrionario y fetal.

<sup>(41)</sup> <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>

<sup>(42)</sup> <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicité-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>.

4.18. Igualmente importante es prestar atención a los trabajadores con discapacidad o enfermedades crónicas. El empleo permite el acceso a una vivienda digna, una vida social y cultural plena y una integración en la sociedad. Para lograr los objetivos de inclusión de la UE es necesario reducir las disparidades entre Estados miembros y homogeneizar las políticas de empleabilidad y de integración económica, social y cultural.

4.19. La prevención de la exclusión profesional debe incluirse en el diálogo social y acompañar el retorno al empleo (adaptación del puesto de trabajo, retorno a tiempo parcial, etc.). Se recomienda adoptar medidas para sensibilizar sobre la situación de los trabajadores con discapacidad o potencialmente en riesgo de exclusión por incapacidad.

4.20. El reconocimiento de la diversidad de la mano de obra, incluidas las diferencias de género, es fundamental para garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Aunque se han realizado algunos avances en este ámbito, el CESE cree que puede y debe hacerse más. Las diferencias de género deben tenerse en cuenta en el desarrollo de políticas y estrategias de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo. El CESE pide que se adopte un enfoque en materia de salud y seguridad en el trabajo que tenga en cuenta la perspectiva de género para integrarla en todos los ámbitos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo. Para aprovechar los beneficios del diálogo social, el CESE destaca la importancia de que las mujeres participen en el mismo en pie de igualdad.

4.21. Se debe facilitar el acceso a las tecnologías de la información de los trabajadores jóvenes. El aprendizaje continuo se está convirtiendo en la principal fuente de seguridad en el empleo en la era digital. También es importante incluir a los trabajadores de edad avanzada fomentando las oportunidades de aprendizaje y la protección contra la discriminación por motivos de edad.

4.22. Los beneficios del teletrabajo dependen de cómo lo organice el empleador. El recurso al teletrabajo debe enmarcarse en la negociación colectiva para evitar las dificultades observadas en numerosas investigaciones<sup>(43)</sup>. El Acuerdo Marco Europeo firmado en 2002 no permite responder a estos nuevos desafíos. El CESE recomienda el establecimiento de nuevas directrices en las que se preste especial atención a la prevención de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos.

4.23. Es necesario destacar los vínculos que existen entre la salud y la seguridad en el trabajo y la rentabilidad de las empresas. El diálogo social, por su efecto sobre las condiciones de trabajo y la conservación del empleo, ayuda a prevenir los costes asociados con los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Se trata de una inversión cuyos beneficios superan los costes<sup>(44)</sup>.

4.24. Hay que desarrollar una cultura de la prevención mediante la formación de los diversos agentes del diálogo social, la sensibilización sobre los riesgos emergentes, y el refuerzo y la difusión de los recursos disponibles. El CESE pide que se movilicen fondos del plan de recuperación con ese fin.

Bruselas, 20 de enero de 2022.

*La Presidenta  
del Comité Económico y Social Europeo  
Christa SCHWENG*

---

<sup>(43)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.

<sup>(44)</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms\\_571914.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_571914.pdf)

## ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates (artículo 59.3 del Reglamento interno):

**ENMIENDA 2****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 3.2.1.3**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Aunque el contrato indefinido sigue siendo la norma de referencia, asistimos a un aumento de las formas de empleo denominadas «flexibles» o «atípicas», como el trabajo según demanda y el trabajo en plataformas. <b>Debido a su escasa influencia en las modalidades de su trabajo, estos trabajadores se enfrentan con mayor frecuencia a malas condiciones de trabajo (posturas incómodas, cadencia excesiva, fuerte presión en el trabajo, y falta de autonomía y variedad en las tareas)</b> (¹).</p>	<p>Aunque el contrato indefinido sigue siendo la norma de referencia, asistimos a un aumento de las formas de empleo denominadas «flexibles» o «atípicas», como el trabajo según demanda y el trabajo en plataformas. <b>El teletrabajo conlleva algunos riesgos, relacionados por ejemplo con los siguientes aspectos: invisibilización de los trabajadores en la comunidad laboral; privación de las estructuras de apoyo formales e informales, los contactos personales con los compañeros de trabajo y el acceso a las oportunidades de información, promoción y formación; posible agravamiento de las desigualdades de género y del riesgo de violencia y acoso</b> (¹), que deberán gestionarse en mayor medida para proporcionar salud y seguridad en el trabajo a los trabajadores con estas formas de empleo.</p> <p>(¹) DO C 220 de 9.6.2021, p. 13.</p>

**Exposición de motivos**

Proponemos suprimir parte de esta afirmación muy general y utilizar el texto del Dictamen consensuado SOC/662 (¹), en el que se afirma, entre otras cosas, que el teletrabajo conlleva algunos riesgos, relacionados por ejemplo con los siguientes aspectos: invisibilización de los trabajadores en la comunidad laboral; privación de las estructuras de apoyo formales e informales, los contactos personales con los compañeros de trabajo y el acceso a las oportunidades de información, promoción y formación; posible agravamiento de las desigualdades de género y del riesgo de violencia y acoso.

También cabe recordar que, por ejemplo, las personas con trabajos flexibles o a través de plataformas tienen a menudo más libertad para determinar las horas trabajadas. El hecho de que el trabajo se encargue a través de una plataforma tiene muy poco que ver con la ergonomía del trabajo, etc. El rendimiento del trabajo es el mismo aunque no haya plataforma (por ejemplo, conductor de Uber frente a taxista). Además, el argumento de la cadencia excesiva no es válido, puesto que la situación puede ser la opuesta en realidad.

(¹) Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

Además, no existe un vínculo causal entre un contrato flexible o atípico y unas condiciones de trabajo deficientes.

**Resultado de la votación:**

A favor: 101

En contra: 133

Abstenciones: 21

**ENMIENDA 3**

**Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo**

**Punto 3.2.1.4**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Estas transiciones <i>se traducen</i> en un desplazamiento de los riesgos profesionales. En primer lugar, <i>hacia</i> los márgenes del trabajo asalariado, <i>debido al aumento simultáneo de la</i> subcontratación y <i>los</i> contratos <i>precarios</i> , que <i>ofrecen</i> una menor protección en materia de salud y seguridad en el trabajo. En segundo lugar, hacia nuevas vulnerabilidades asociadas a las condiciones de trabajo, mediante la hibridación de formas de organización flexibles y de formas renovadas de prácticas antiguas típicas del taylorismo. Y, por último, hacia nuevas enfermedades laborales, reflejadas en el aumento endémico del estrés laboral y patologías asociadas.	Estas transiciones <i>pueden traducirse</i> en un desplazamiento de los riesgos profesionales. <i>Estos riesgos potenciales podrían abordarse prestando especial atención en el proceso de diálogo social</i> , en primer lugar, a los márgenes del trabajo asalariado <i>en caso</i> de subcontratación y contratos <i>inciertos</i> , que <i>pueden ofrecer</i> una menor protección en materia de salud y seguridad en el trabajo. En segundo lugar, hacia nuevas vulnerabilidades asociadas a las condiciones de trabajo, mediante la hibridación de formas de organización flexibles y de formas renovadas de prácticas antiguas típicas del taylorismo. Y, por último, hacia nuevas enfermedades laborales, reflejadas en el aumento endémico del estrés laboral y patologías asociadas.

**Exposición de motivos**

Con este cambio reconocemos que el cambio en las formas de trabajo requiere una mayor atención a través del diálogo social al nivel adecuado en relación tanto con la salud como con la seguridad en el trabajo. Asimismo, aunque puedan producirse nuevas vulnerabilidades relacionadas con las condiciones de trabajo en las nuevas formas de trabajo, es importante entender que no todas las formas de empleo atípicas, como la subcontratación, ofrecen automáticamente menos protección en términos de salud y seguridad en el trabajo, y también podrían contar con el mismo nivel de protección en materia de salud y seguridad en el trabajo que las formas de empleo convencionales.

**Resultado de la votación:**

A favor: 98

En contra: 147

Abstenciones: 17

**ENMIENDA 4****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.2**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Es importante garantizar el control de la aplicación efectiva de los acuerdos surgidos del diálogo social. El CESE <b>reitera su apoyo</b> <sup>(1)</sup> a la recomendación de la OIT <sup>(2)</sup> de que haya un inspector de trabajo por cada 10 000 trabajadores e insiste en la necesidad de reforzar el papel de los <b>representantes sindicales</b> en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. A todos los niveles, los interlocutores sociales deben participar suficientemente en el diseño y la aplicación de medidas preventivas, de conformidad con la Directiva marco.	Es importante garantizar el control de la aplicación efectiva de los acuerdos surgidos del diálogo social. El CESE <b>toma nota de</b> la recomendación de la OIT <sup>(1)</sup> de que haya un inspector de trabajo por cada 10 000 trabajadores e insiste en la necesidad de reforzar el papel de los <b>interlocutores sociales</b> en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. A todos los niveles, los interlocutores sociales deben participar suficientemente en el diseño y la aplicación de medidas preventivas, de conformidad con la Directiva marco.

<sup>(1)</sup> <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/health-safety-work-eu-strategic-framework-2021-2027>

<sup>(2)</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_gb\\_297\\_es-p\\_3\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_es-p_3_es.pdf)

<sup>(1)</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_gb\\_297\\_es-p\\_3\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_es-p_3_es.pdf)

**Exposición de motivos**

Proponemos utilizar «tomar nota» en lugar de «apoyar». Además, en la segunda frase, es adecuado hablar de los interlocutores sociales en general.

**Resultado de la votación:**

A favor: 103

En contra: 150

Abstenciones: 15

**ENMIENDA 5****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.3**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>La generalización del teletrabajo <b>exige</b> la ampliación de las modalidades de intervención de la inspección de trabajo. Como sucede en España<sup>(1)</sup>, los inspectores <b>deben poder</b> controlar las condiciones del teletrabajo, a petición del empleado y respetando su vida privada. Esto incluye el reconocimiento y registro de quejas relacionadas con la falta de equipo necesario, el incumplimiento del derecho a desconectar, etc.</p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&amp;langId=es">https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&amp;langId=es</a></p>	<p>La generalización del teletrabajo <b>ha hecho que algunos Estados miembros consideren necesaria</b> la ampliación de las modalidades de intervención de la inspección de trabajo. Como sucede en España<sup>(1)</sup>, los inspectores <b>pueden</b> controlar las condiciones del teletrabajo, a petición del empleado y respetando su vida privada. Esto incluye el reconocimiento y registro de quejas relacionadas con la falta de equipo necesario, el incumplimiento del derecho a desconectar, etc. <b>Los empleadores deben tener la obligación de garantizar la disponibilidad de equipos de teletrabajo solo cuando se exija al empleado trabajar desde el domicilio.</b></p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&amp;langId=es">https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&amp;langId=es</a></p>

**Exposición de motivos**

Aunque estamos de acuerdo en poner como ejemplo un sistema de un Estado miembro concreto (España), no está justificado proponer la introducción de dicho sistema también en otros países, dado que la organización y las modalidades de la inspección de trabajo son competencia de los Estados miembros.

Si el empleador ya ofrece un lugar de trabajo (normalmente una oficina) en el que el empleado dispone de todo el equipamiento necesario, no debe existir la obligación de duplicarlo también en casa si el empleador no exige que el empleado trabaje desde casa. Especialmente en el caso de las pequeñas empresas, la duplicación de equipos de trabajo puede suponer una gran carga a nivel de costes.

**Resultado de la votación:**

A favor: 107

En contra: 149

Abstenciones: 16

**ENMIENDA 7****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.12**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>En cuanto a la lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo, el CESE <i>pide una posición más ambiciosa que abarque los cincuenta agentes cancerígenos prioritarios. El ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE debe ampliarse también a las sustancias reprotoxicas e incluir los medicamentos peligrosos</i> <sup>(1)</sup>. Además, el estrés crónico <i>incrementa el riesgo de desarrollar un cáncer</i> <sup>(2)</sup> y el trabajo de noche por turnos es causante de cáncer de mama, de próstata y colorrectal <sup>(3)</sup>. Debe adoptarse un enfoque basado en el riesgo, y no una metodología que considere la protección de los trabajadores como un coste.</p> <p>(<sup>1</sup>) <i>Sustancia química capaz de alterar la fertilidad de los varones o las mujeres o alterar el desarrollo embrionario y fetal.</i></p> <p>(<sup>2</sup>) <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/</a></p> <p>(<sup>3</sup>) <a href="https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicté-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx">https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicté-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx</a>.</p>	<p>En cuanto a la lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo, el CESE <i>acoge con satisfacción el acuerdo provisional alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo a finales de 2021 sobre una mejor protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas y mutágenas mediante la actualización de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos</i>.</p>

**Exposición de motivos**

Cabe señalar que en diciembre de 2021 el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo provisional sobre una mejor protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas y mutágenas. Para mejorar la protección de los trabajadores contra el cáncer, la Comisión propuso en 2020 limitar aún más su exposición a sustancias químicas cancerígenas. Esta iniciativa también forma parte del compromiso de la Comisión de luchar contra el cáncer en el marco del Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer. La Comisión ha subrayado que, en virtud de dicho acuerdo para actualizar la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, alrededor de un millón de trabajadores se beneficiarán de una mayor protección debido a la fijación de los límites de exposición profesional al acrilonitrilo y los compuestos de níquel y a la reducción de los límites para el benceno.

**Resultado de la votación:**

A favor: 98

En contra: 156

Abstenciones: 17

**ENMIENDA 8**

Presentada por:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.13**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo el primer problema de salud y seguridad en el trabajo en la UE. A nivel de las empresas, la calidad del diálogo social y el buen funcionamiento del comité de salud y seguridad <b>son garantes de</b> la eficacia de la prevención. El diálogo social a nivel sectorial puede asimismo contribuir, a través de directrices específicas, a acciones de sensibilización y de intercambio de experiencias, y a la difusión de buenas prácticas. A escala europea, la elaboración de una política global, sostenible e integrada de prevención requiere la <b>reactivación del proyecto de Directiva sobre los trastornos musculoesqueléticos</b>.</p>	<p>Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo el primer problema de salud y seguridad en el trabajo en la UE. A nivel de las empresas, la calidad del diálogo social y el buen funcionamiento del comité de salud y seguridad <b>pueden aumentar</b> la eficacia de la prevención. El diálogo social a nivel sectorial puede asimismo contribuir, a través de directrices específicas, a acciones de sensibilización y de intercambio de experiencias, y a la difusión de buenas prácticas. A escala europea, la elaboración de una política global, sostenible e integrada de prevención requiere <b>la adopción de medidas, tal como se indica en el documento de la Comisión titulado «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 — La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación»</b>.</p>

**Exposición de motivos**

La estrategia de la Comisión incluye, entre otras cosas, la voluntad de la Comisión de incluir los riesgos psicosociales y ergonómicos en la campaña sobre lugares de trabajo saludables.

**Resultado de la votación:**

A favor: 95

En contra: 161

Abstenciones: 16

**ENMIENDA 9**

**Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitalijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.14**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>La aplicación <i>incompleta</i> del acuerdo marco <i>autónomo de 2004 sobre el estrés laboral subraya la necesidad de una legislación europea en materia de riesgos psicosociales</i>. El CESE recuerda que un enfoque de prevención eficaz implica actuar sobre los factores causales, es decir, sobre la organización del trabajo. Un enfoque que consista únicamente en intervenir en la salud mental de la persona no permitirá frenar el aumento del estrés profesional.</p>	<p>El <i>CESE pide que se refuerce el papel de los interlocutores sociales en las medidas de sensibilización y prevención de los riesgos psicosociales, que deben abordarse principalmente en el lugar de trabajo o en la empresa. No existe una solución única válida en todas las empresas o Estados miembros, ya que los problemas también son diferentes. Según el informe sobre la aplicación elaborado por los signatarios del Acuerdo Marco, a pesar de los diferentes retos y obstáculos, la aplicación del Acuerdo Marco europeo y los propios informes aportan claramente un valor añadido importante en el ámbito del estrés relacionado con el trabajo y el desarrollo del diálogo social</i> <sup>(1)</sup>. El CESE recuerda que un enfoque de prevención eficaz implica actuar sobre los factores causales, es decir, sobre la organización del trabajo. Un enfoque que consista únicamente en intervenir en la salud mental de la persona no permitirá frenar el aumento del estrés profesional. <i>Los riesgos psicosociales son un problema complejo que obedece a diferentes factores, como las condiciones de trabajo, la gestión de la carga de trabajo y las relaciones laborales, pero también las capacidades individuales.</i></p>

<sup>(1)</sup> <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>

**Exposición de motivos**

Deberíamos cambiar el enfoque más hacia el refuerzo del papel de los interlocutores sociales en las medidas de sensibilización y prevención de los riesgos psicosociales, que deben abordarse principalmente en el lugar de trabajo o en la empresa. No existe una solución única válida en todas las empresas o Estados miembros, ya que los problemas también son diferentes.

No estamos de acuerdo con la necesidad de legislación, pero estamos de acuerdo con el enfoque de la Comisión de preparar, en cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales, una iniciativa no legislativa a escala de la UE relacionada con la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas que puedan surgir relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Por último, existe un informe de aplicación elaborado por los signatarios del acuerdo marco autónomo sobre estrés laboral (<https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>) en el que, entre otras cosas, se afirma que, a pesar de los diferentes retos y obstáculos la aplicación del Acuerdo Marco europeo y los propios informes aportan claramente un importante valor añadido en el ámbito del estrés relacionado con el trabajo y el desarrollo del diálogo social.

**Resultado de la votación:**

A favor: 97

En contra: 159

Abstenciones: 14

**ENMIENDA 10****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.16**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE <b>lamenta la exclusión de</b> los trabajadores autónomos <b>del</b> ámbito de aplicación del marco estratégico. <b>Algunos de los trabajadores de plataformas, supuestamente «autónomos», en realidad están sujetos a vínculos de subordinación con las plataformas a través de la gestión algorítmica. La pandemia ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de estos trabajadores y las deficiencias de las plataformas en materia de prevención. No es deseable que estos trabajadores sigan expuestos a riesgos incontrolados debido a su exclusión del marco estratégico.</b></p> <p>.</p>	<p>El CESE <b>observa que</b> los trabajadores autónomos <b>no están incluidos en el</b> ámbito de aplicación del marco estratégico. <b>El CESE ya ha recomendado que se lleve a cabo a tiempo un estudio en el que participen la Comisión, los expertos y los interlocutores sociales, con el fin de encontrar la mejor solución, teniendo debidamente en cuenta el principio de que todos los trabajadores por cuenta propia también deben tener un entorno de trabajo seguro y saludable.</b> Además, el CESE <b>toma nota de que 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</b><sup>(1)</sup>, <b>recomienda a los Estados miembros que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos.</b></p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd">https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd</a></p>

**Exposición de motivos**

La Comisión adoptó el 9 de diciembre su propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. El CESE elaborará otro Dictamen (SOC/709) sobre dicha propuesta, por lo que esas cuestiones no deberían abordarse en el presente Dictamen.

El texto debe hacer referencia a 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.

**Resultado de la votación:**

A favor: 99

En contra: 162

Abstenciones: 14

**ENMIENDA 11****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.17**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE <b>subraya la existencia de relaciones asimétricas</b> entre las plataformas y <b>dichos trabajadores</b> y recuerda que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales. Es esencial asegurar una organización y representación adecuadas para facilitar el diálogo social y la negociación colectiva. <b>Además, habría que extender los derechos de protección social a estos trabajadores.</b></p>	<p>El CESE <b>señala que debe prestarse especial atención a salvaguardar una relación justa</b> entre las plataformas y <b>quienes efectúan un trabajo a través de ellas</b> y recuerda que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales. Es esencial asegurar una organización y representación adecuadas para facilitar el diálogo social y la negociación colectiva.</p>

**Exposición de motivos**

La enmienda reconoce la necesidad de salvaguardar una relación justa entre las plataformas y quienes las utilizan para realizar prestaciones laborales, ya sea como trabajador por cuenta ajena o como empresario o autónomo. La enmienda también corrige la suposición falsa de que todas las personas que trabajan a través de plataformas son trabajadores por cuenta ajena, ya que también pueden ser trabajadores autónomos o empresarios.

**Resultado de la votación:**

A favor: 97

En contra: 157

Abstenciones: 15

**ENMIENDA 12****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 4.22**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Los beneficios del teletrabajo dependen de cómo lo organice el empleador. El recurso al teletrabajo <b>debe</b> enmarcarse en la negociación colectiva para evitar las dificultades observadas en numerosas investigaciones <sup>(1)</sup>. El Acuerdo Marco Europeo firmado en 2002 <b>no permite</b> responder a estos nuevos desafíos. <b>El CESE recomienda el establecimiento de nuevas directrices en las que se preste especial atención a la prevención de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos.</b></p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19/working-teleworking">https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19/working-teleworking</a></p>	<p><b>Como se indica en el Acuerdo Marco de 2002, el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario de que se trate. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador o es posible aceptarlo voluntariamente después.</b> Los beneficios del teletrabajo dependen, entre otras cosas, de cómo lo <b>organicen y lo acuerden</b> el empleador y el trabajador. El recurso al teletrabajo <b>puede</b> enmarcarse en la negociación colectiva, <b>por ejemplo</b>, para evitar las dificultades observadas en numerosas investigaciones <sup>(1)</sup>. El Acuerdo Marco Europeo firmado en 2002 <b>aún es válido para</b> responder a estos nuevos desafíos.</p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19/working-teleworking">https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19/working-teleworking</a></p>

**Exposición de motivos**

El Acuerdo Marco europeo de 2002 aún permite hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo.

**Resultado de la votación:**

A favor: 96

En contra: 157

Abstenciones: 20

**ENMIENDA 13****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 1.4**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El Acuerdo Marco europeo de 2002 <b>no permite</b> hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo. <b>El CESE recomienda el establecimiento de nuevas directrices centradas especialmente en la prevención de los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos.</b></p>	<p>El Acuerdo Marco europeo de 2002, <b>complementado por el acuerdo marco de los interlocutores sociales de la UE de 2020 sobre la digitalización, proporciona una base sólida para</b> hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo.</p>

### Exposición de motivos

El Acuerdo Marco europeo de 2002 aún permite hacer frente a los nuevos retos que plantea el teletrabajo.

### Resultado de la votación:

A favor: 93

En contra: 155

Abstenciones: 17

### ENMIENDA 14

#### Presentada por:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

### SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo

#### Punto 1.10

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE recomienda que se <i>establezca un dispositivo que permita la evaluación del impacto</i> de las iniciativas legislativas, los convenios colectivos y los planes de acción europeos, <i>y reitera su recomendación</i> <sup>(1)</sup> <i>de que exista un inspector de trabajo por cada 10 000 trabajadores</i> .	El CESE recomienda que se <i>intensifiquen los esfuerzos para evaluar el impacto</i> de las iniciativas legislativas, los convenios colectivos y los planes de acción europeos.
( <sup>1</sup> ) (SOC/698).	

### Exposición de motivos

Ya existen sistemas para llevar a cabo evaluaciones de impacto. Asimismo, los acuerdos marco cuentan con un seguimiento propio de su aplicación.

Como señala la Comisión, las enfermedades profesionales están estrechamente relacionadas con la seguridad social, materia de competencia nacional. Sobre las inspecciones de trabajo: también existe el aspecto cualitativo y el hecho de que en la terminología de la OIT la inspección de trabajo no solo incluye a los inspectores de salud y seguridad, sino también otras inspecciones de trabajo (inspección social, trabajo no declarado, administración del trabajo, etc.).

Desde la pandemia, y dado que el número de inspecciones físicas de trabajo disminuyó en algunos Estados miembros debido a las medidas sanitarias, se han introducido herramientas digitales para facilitar la realización de las inspecciones (o que al menos algunas partes de la inspección puedan realizarse virtualmente). Estos nuevos métodos de trabajo también pueden aumentar la eficiencia de las inspecciones de trabajo. Corresponde a los Estados miembros decidir cómo organizar las inspecciones de trabajo.

### Resultado de la votación:

A favor: 96

En contra: 154

Abstenciones: 16

**ENMIENDA 15****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 1.12**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>En cuanto a la lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo, el CESE <i>pide una posición más ambiciosa que abarque los cincuenta agentes cancerígenos prioritarios, las sustancias reprotoxicas y los medicamentos peligrosos e integre el estrés</i><sup>(1)</sup> <i>y el trabajo por turnos</i><sup>(2)</sup>.</p> <p>(<sup>1</sup>) <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/</a>.</p> <p>(<sup>2</sup>) <a href="https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicité-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx">https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124-Cancerogenicité-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx</a></p>	<p>En cuanto a la lucha contra los cánceres relacionados con el trabajo, el CESE <i>acoge con satisfacción el acuerdo provisional alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo a finales de 2021 sobre una mejor protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas y mutágenas mediante la actualización de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos.</i></p>

**Exposición de motivos**

Cabe señalar que en diciembre de 2021 el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo provisional sobre una mejor protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas y mutágenas. Para mejorar la protección de los trabajadores contra el cáncer, la Comisión propuso en 2020 limitar aún más su exposición a sustancias químicas cancerígenas. Esta iniciativa también forma parte del compromiso de la Comisión de luchar contra el cáncer en el marco del Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer. La Comisión ha subrayado que, en virtud de dicho acuerdo para actualizar la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, alrededor de un millón de trabajadores se beneficiarán de una mayor protección debido a la fijación de los límites de exposición profesional al acrilonitrilo y los compuestos de níquel y a la reducción de los límites para el benceno.

**Resultado de la votación:**

A favor: 98

En contra: 156

Abstenciones: 17

**ENMIENDA 16****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 1.13**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE pide <b>una legislación europea sobre</b> riesgos psicosociales. Un procedimiento de prevención eficaz debe actuar sobre el entorno laboral y no únicamente sobre la salud mental de la persona.	El CESE pide <b>que se preste más atención y se redoblen los esfuerzos para reforzar el papel de los interlocutores sociales en las medidas de sensibilización y prevención de riesgos psicosociales, que deben abordarse principalmente en el lugar de trabajo o en la empresa. No existe una solución única válida para todas las empresas o Estados miembros, ya que los problemas también son diferentes. Según el informe de aplicación elaborado por los signatarios del Acuerdo Marco, a pesar de los diferentes retos y obstáculos la aplicación del Acuerdo Marco europeo y los propios informes aportan claramente un importante valor añadido en el ámbito del estrés relacionado con el trabajo y el desarrollo del diálogo social.</b> Un procedimiento de prevención eficaz debe actuar sobre el entorno laboral y no únicamente sobre la salud mental de la persona. Un procedimiento de prevención eficaz debe actuar sobre el entorno laboral y no únicamente sobre la salud mental de la persona. <b>Sin embargo, los riesgos psicosociales son un problema complejo que obedece a diferentes factores, como las condiciones de trabajo, la gestión de la carga de trabajo, las relaciones laborales, pero también las capacidades individuales.</b>

**Exposición de motivos**

La legislación no es la solución universal. Deberíamos orientar el enfoque más hacia el refuerzo del papel de los interlocutores sociales en las medidas de sensibilización y prevención de los riesgos psicosociales, que deben abordarse principalmente en el lugar de trabajo o en la empresa. No existe una solución única válida para todas las empresas o Estados miembros, ya que los problemas también son diferentes.

No estamos de acuerdo con la necesidad de legislación, pero estamos de acuerdo con el enfoque de la Comisión de preparar, en cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales, una iniciativa no legislativa a escala de la UE relacionada con la salud mental en el trabajo que evalúe los problemas que puedan surgir relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Existe un informe de aplicación elaborado por los signatarios del acuerdo marco (<https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>) en el que se afirma que, a pesar de los diferentes retos y obstáculos la aplicación del Acuerdo Marco europeo y los propios informes aportan claramente un importante valor añadido en el ámbito del estrés relacionado con el trabajo y el desarrollo del diálogo social.

Los riesgos psicosociales son un problema complejo que obedece a diferentes factores, como las condiciones de trabajo, la gestión de la carga de trabajo y las relaciones laborales, pero también las capacidades individuales.

**Resultado de la votación:**

A favor: 99

En contra: 152

Abstenciones: 18

**ENMIENDA 17****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 1.14**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE considera que la elaboración de una política de prevención global, sostenible e integrada requiere <b>la reactivación del proyecto de Directiva sobre los trastornos musculoesqueléticos</b> .	El CESE considera que la elaboración de una política de prevención global, sostenible e integrada requiere <b>la adopción de medidas, tal como se indica en el documento de la Comisión titulado «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 — La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación».</b>

**Exposición de motivos**

La estrategia de la Comisión incluye, entre otras cosas, la voluntad de la Comisión de incluir los riesgos psicosociales y ergonómicos en la campaña sobre lugares de trabajo saludables.

**Resultado de la votación:**

A favor: 95

En contra: 161

Abstenciones: 16

**ENMIENDA 18****Presentada por:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/703 — El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo****Punto 1.16**

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE <b>pide que se incluya a los trabajadores de las plataformas en el ámbito de aplicación del marco estratégico</b> . Es necesario garantizar sus derechos de sindicación, representación y negociación colectiva y extender a dichos trabajadores los derechos a la protección social.	El CESE <b>toma nota de que la Comisión adoptó el 9 de diciembre su propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales</b> . El CESE elaborará otro Dictamen (SOC/709) sobre dicha propuesta.

**Exposición de motivos**

La Comisión adoptó el 9 de diciembre su propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. El CESE elaborará otro Dictamen (SOC/709) sobre dicha propuesta, por lo que esas cuestiones no deberían abordarse en el presente Dictamen.

**Resultado de la votación:**

A favor: 104

En contra: 152

Abstenciones: 16

---