

Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 1995-2025)

Challenges in Occupational Safety and Health for the 21st Century (30 years of the Occupational Risk Prevention Law 1995-2025)

RAQUEL VELA DÍAZ

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén*

 <https://orcid.org/0000-0003-1150-3183>

Sumario

1. A modo de introducción
2. Primer Panel: "Las transformaciones estructurales. Su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo"
3. Segundo Panel: "Educación y formación. Retos para la seguridad y salud en el trabajo"
4. Tercer Panel: "El desarrollo tecnológico-digital. Riesgos derivados de la organización del trabajo y de los riesgos ergonómicos y psicosociales"
5. Cuarto Panel: "Estrategia europea y española de seguridad y salud en el trabajo"
6. Conferencia de clausura: la prevención de riesgos laborales en los instrumentos normativos de la OIT e Iberoamérica

Resumen

El presente trabajo recoge las principales conclusiones y contenidos abordados en el IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), dedicado a los "Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI", en conmemoración a los 30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995-2025), celebrado el 23 y 24 de octubre de 2025.

Palabras clave

Ley de Prevención de Riesgos Laborales; seguridad y salud en el trabajo; riesgos emergentes; transición digital; Estrategia Europea y Española de Seguridad y Salud en el Trabajo

Abstract

This paper presents the main conclusions and topics discussed at the IX International Congress and XXII National Congress of the Spanish Association of Health and Social Security (AESSS), dedicated to the "Challenges in Occupational Safety and Health for the 21st Century", in commemoration of the 30th anniversary of the Occupational Risk Prevention Law (1995-2025), held on October 23 and 24, 2025.

Keywords

Occupational Risk Prevention Law; occupational safety and health; emerging risks; digital transition; European and Spanish Strategy for Safety and Health at Work

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN

Los días 23 y 24 de octubre de 2025 quedarán grabados en la memoria de las personas asistentes y participantes en el IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), gracias al rigor científico de las Conferencias, Ponencias y Comunicaciones que fueron presentadas y debatidas en la edición 2025 de este Congreso, que sin duda se ha convertido en un referente y en uno de los puntos de encuentro, diálogo y debate entre los estudiosos de la Salud y Seguridad Social del ámbito nacional e internacional.

Hay que resaltar el acierto de la temática escogida para esta ocasión, dedicada a los “desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI”, en conmemoración a los 30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995-2025). La promulgación de esta Ley hace tres décadas representó un hito en la protección de las personas trabajadoras, estableciendo por primera vez un marco jurídico integral en España. De ahí la importancia de hacer un balance crítico que trascienda la mera formalidad para examinar su verdadera eficacia en un contexto laboral radicalmente transformado por la digitalización, nuevos riesgos emergentes y dinámicas de gestión que continuamente desafían la materialización del derecho fundamental a la salud en el trabajo. En otras palabras, un balance en el que se tenga en cuenta la importancia permanente de esta materia, atendiendo a la trascendencia jurídico-práctica de la Seguridad y Salud en el Trabajo ante los desafíos de la “sociedad del riesgo y de la incertidumbre” actual, reflexionando entre las necesidades existentes de avance normativo y los desafíos de la constante transformación de las relaciones laborales.

Y es que no podemos olvidar que la garantía efectiva del Trabajo Decente de la persona que trabaja comienza por asegurar que las condiciones de trabajo respeten la seguridad y salud del trabajo, así como su dignidad.

En este contexto de reflexión, se ha tratado de realizar un profundo análisis sobre los desafíos que actualmente presenta el sistema de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras en el desempeño de sus tareas. Para ello, el Congreso se ha estructurado en cuatro Paneles, en los que se han presentado un total de 17 Ponencias y 50 Comunicaciones, todas ellas recogidas en una magnífica obra colectiva publicada tanto en formato papel como en formato digital en abierto por la Editorial Laborum. Se recoge así el estado actual de los problemas que se suscitan desde el punto de vista de la política del Derecho y de la técnica jurídica, de manera que se registran las novedades y las iniciativas llevadas a cabo, desde un análisis reflexivo-crítico junto a planteamientos de *lege ferenda*, con propuestas de renovación desde la perspectiva de la prevención de riesgos profesionales.

En definitiva, ha habido ocasión para abordar prácticamente todos los grandes retos a los que se enfrenta en nuestros días la Seguridad y Salud en el Trabajo y su marco normativo vigente.

2. PRIMER PANEL: “LAS TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES. SU INCIDENCIA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tras la conferencia inaugural a cargo del Secretario de Estado de Empleo, se han analizado en el primer panel determinadas transformaciones estructurales tales como el cambio demográfico, el cambio climático así como la transición digital y su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo. Las intervenciones han estado a cargo de Marco Esposito, Margarita Miñarro Yanini, Ángel Luis de Val Tena, Pablo Benlloch Sanz, Beatriz Agra Viforcós y Julio Vadillo Ruiz en el papel de moderador.

Entre las cuestiones abordadas podemos destacar que tanto en el ámbito de la UE como a nivel nacional se evidencia la necesidad de proporcionar un adecuado suministro de datos para poder tener

un mayor conocimiento sobre los riesgos actuales, emergentes y potenciales en el ámbito laboral y su impacto en la seguridad y la salud de los trabajadores, con el fin de potenciar la formulación de políticas adecuadas así como la investigación en el campo de la seguridad y la salud ocupacional.

Respecto a la incidencia del cambio climático, se trata de una realidad que ha alterado todas las dimensiones vitales, por tanto, plantea importantes retos para la prevención de riesgos laborales especialmente desde la perspectiva de los riesgos medioambientales. A lo que hay que unir que la transición ecológica ha traído otros riesgos laborales que es necesario contemplar y frente a los que es preciso reaccionar para proteger a las personas trabajadoras. En este sentido, aunque se están produciendo ciertos avances normativos (aunque lentos) alineados tanto con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 como con el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, no podemos negar que la intensificación de estos riesgos laborales medioambientales ha quedado en parte fuera de las normas generales preventivas, lo que plantea carencias normativas respecto a los nuevos retos que se están produciendo en relación con los riesgos climáticos emergentes, partiendo de que ni la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales contiene referencias expresas a los riesgos medioambientales, lo que manifiesta un desfase de la norma, por lo que estos se integrarían en el amplio deber de protección de la empresa. Pero este tratamiento no resuelve el elevado nivel de complejidad de los riesgos medioambientales que deberían de constituir un reto preventivo. Recordemos en este sentido la normativa coyuntural de urgencia que se tuvo que poner en marcha tras la DANA.

Sería necesario por ello que la LPRL incluyera referencias específicas a estos riesgos y que ésta u otras normas de desarrollo establecieran un cuadro completo de medidas protectoras frente a los mismos. En esta línea también se ha puesto de manifiesto la importancia de la negociación colectiva verde en materia preventiva, en la que se impulsen la introducción de cláusulas específicas relativas a estos riesgos.

Con relación a las medidas preventivas adoptadas durante la pandemia del Covid-19 como posible modelo o protocolo de seguridad y salud para enfrentar futuras epidemias, se han analizado las medidas de salud pública que fueron de obligada implantación y ejecución en los entornos laborales, poniendo de manifiesto que las mismas no sustituyeron ni condicionaron el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, sino que se debía de producir un cumplimiento simultáneo de todas ellas.

Entre estas medidas específicas de prevención destacan, entre otras, el mantenimiento de la distancia de seguridad junto con la implantación de barreras físicas de separación para reducir el contacto con las personas o también la potenciación del teletrabajo. Si bien, se ha planteado que las circunstancias extraordinarias que ocasionaron esta crisis sanitaria no justificaba la inaplicación de ciertos preceptos legales, por ejemplo, con la preferencia que se otorgó al trabajo a distancia «frente a la cesación temporal o reducción de la actividad», por lo que llama la atención que se debilitaran ciertos derechos de las personas trabajadoras, porque no podemos obviar los riesgos laborales específicos del trabajo a distancia, quedando la evaluación de los mismos en una acción previa en muchos casos no llevada a cabo, lo que implica la no adopción de las medidas de protección necesarias.

También hay que mencionar la importancia de proporcionar los equipos de protección adecuados que garanticen la seguridad de las personas trabajadoras por parte del empresario o de la Administración empleadora, produciéndose importantes incumplimientos en este sentido, especialmente entre el personal sanitario, lo que pone de manifiesto la importancia de tener preparado previamente un material de protección en cantidad y con características suficientes para afrontar los riesgos en las primeras fases de una posible situación similar.

Por ello, como enseñanza del pasado y de cara al futuro, la experiencia nos permitiría aplicar diferentes protocolos de actuación en las empresas y centros de trabajo ante situaciones extraordinarias que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, pero no sobre la base de una cesión temporal de derechos a cambio de protección sanitaria. Las normas de seguridad y salud en el trabajo, junto con las que los poderes públicos puedan promover para hacer frente a una coyuntura excepcional, no han de ser suspendidas, sino que deben ser unas complementarias de las otras.

En otro orden de cosas, ante los riesgos adicionales derivados de la diversidad cultural como consecuencia de los movimientos globales de personas, el hecho de que se genere una sociedad más diversa y multicultural, con los beneficios que ello supone para las empresas, no es óbice para desconocer los desafíos que se plantean para empleadores, personas trabajadoras migrantes y gobiernos en lo relativo a la prevención de riesgos laborales.

En este sentido, se ha planteado la necesidad de llevar a cabo una gestión preventiva de la diversidad desde una perspectiva inclusiva. Ello requiere la adopción de medidas preventivas que deben de incluir, como uno de sus elementos fundamentales, el identificar y tomar las medidas adecuadas respecto de los posibles riesgos de las personas trabajadores migrantes de la empresa, que se deriven, entre otros factores, de sus diversos perfiles culturales.

Así se desprende también de las metas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y de los propios ODS, que recogen la importancia de contribuir al bienestar de las personas, a la creación de sociedades más justas e igualitarias y al progreso económico y social, lo que tiene una repercusión directa en una adecuada gestión de la diversidad cultural en el ámbito empresarial y en un sistema de prevención de la seguridad y salud laboral que sea inclusivo.

No obstante, las cuestiones de Prevención de Riesgos Laborales tanto en materia migratoria como en el caso de la movilidad geográfica internacional, no disfrutan de un tratamiento normativo expreso, diferenciado y específico, lo que supone un marco jurídico insuficiente que es necesario abordar. De igual modo, se debe de impulsar una evaluación de riesgos, entre ellos los psicosociales, que englobe a todas las personas trabajadoras, incluidas las inmigrantes, fomentando así la sensibilización entre los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo y las propias personas trabajadoras.

En la última temática del panel relacionada con la transparencia en las cadenas de suministro, se puso de manifiesto que las estrategias de deslocalización de las empresas motivadas por la búsqueda de menores costes ante la aplicación de normativas laborales menos rigurosas, dan lugar a un cumplimiento más laxo de las directrices y normas en materia laboral, de seguridad social y también de la prevención de riesgos.

Esto supone un auténtico desafío jurídico para el cumplimiento de las condiciones laborales mínimas que deben respetarse, ante la precarización del trabajo a lo largo de las cadenas globales de suministro. La rebaja en los costes se logra a través de bajos salarios, contratos precarios, jornadas excesivas, entornos de trabajo inseguros o insalubres y una marcada ausencia de negociación colectiva. A lo que hay que unir las pérdidas netas de empleo que se producen y la aplicación de políticas nacionales de desregulación de las relaciones laborales.

El empleo decente para todos los trabajadores pasa por construir un “nuevo Derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor”, donde han de confluir viejos instrumentos de ordenación con otros de más reciente creación. En este sentido, aunque los logros alcanzados no permiten hacer una valoración totalmente positiva, se han puesto en marcha Acuerdos marco que abren caminos esperanzadores.

Las intervenciones de la mañana del 23 de octubre se cerraron con una Conferencia Extraordinaria a cargo de Adolfo Jiménez Fernández; Ex Secretario General para la Seguridad Social y Profesor Honorífico Investigador de Economía y Técnica de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares, que contó con la sugerente presentación del profesor José Luis Monereo Pérez. En esta magistral conferencia el ponente realizó una profunda reflexión sobre las pensiones de jubilación en el siglo XXI.

3. SEGUNDO PANEL: “EDUCACIÓN Y FORMACIÓN. RETOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

En el segundo panel se han analizado los principales retos para la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la educación y la formación, que contó con las intervenciones de Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Juan Carlos García Quiñones, Ángel Lara Ruiz, Héctor Illueca Ballester y con Inmaculada Ballester Pastor como moderadora de las intervenciones.

A este respecto, la participación directa de los trabajadores en la actividad preventiva constituye una herramienta con la que lograr una clara finalidad: la creación de un entorno laboral seguro. En este sentido la LPRL establece un mandato genérico al establecer que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En los centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de los mismos deberá quedar canalizada a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en la propia norma, es decir, los delegados de prevención, y el Comité de Seguridad y Salud.

Ante esta realidad, se han planteado diversas reflexiones jurídicas. En primer lugar, y de acuerdo con los datos que aporta el INE respecto al año 2024, un 91% de las empresas activas en España tienen menos de 6 trabajadores, por lo que atendiendo a la LPRL, no tienen delegado de prevención. Es cierto que aunque al contar estas microempresas con pocos trabajadores el impacto en cuestiones de prevención se podría considerar en determinadas cuestiones más moderado, es una realidad que el complejo sistema jurídico para la participación de los trabajadores en los centros de trabajo en materia preventiva, no se aplica a más del 90% de las empresas españolas. En segundo lugar, se cuestiona el que en las empresas de hasta 30 trabajadores coincida la figura del delegado de personal y el delegado de prevención. Se plantea también que aunque los derechos de información y consulta están bien definidos en la LPRL, la regulación de la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud termina siendo imprecisa, superponiéndose al derecho de consulta.

Con relación a la cultura de la seguridad y salud en la empresa junto con el bienestar corporativo como expresión cualificada de la misma, ambas se instalan dentro de la tendencia expansiva de la prevención de riesgos laborales, consecuente con un aumento en los niveles de sensibilidad y exigencia.

Partiendo de esta premisa, se ha analizado la importancia de la cultura de la seguridad y salud; sus elementos configuradores; los beneficios derivados de la instauración de esta cultura y las implicaciones laborales de la implantación de dicha cultura de seguridad y salud en la empresa. Todo ello teniendo en cuenta las obligaciones del empresario, las obligaciones del trabajador y las consecuencias del incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Y en relación al bienestar corporativo, se han examinado cuestiones tales como su concepto, la diferenciación básica entre el bienestar corporativo y la responsabilidad social corporativa; las teorías sobre el bienestar corporativo junto con algunos elementos de carácter más instrumental para

su configuración, así como un análisis de las principales opiniones doctrinales, tanto favorables como críticas, sobre el bienestar corporativo.

Las ponencias del segundo panel se han completado con la participación de la Subdirección Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en las que se ha analizado el importante papel de ambas instituciones.

4. TERCER PANEL: “EL DESARROLLO TECNOLÓGICO-DIGITAL. RIESGOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES”

La mañana del viernes 24 de octubre comenzó con la presentación del tercer panel en el que se analizaron los nuevos y emergentes riesgos derivados de la organización del trabajo y la prevalencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales ante el desarrollo tecnológico-digital. Para ello se contó con las interesantes intervenciones de Belén Fernández Collados, David Lantarón Barquín, Eduardo López Ahumada, Guillermo García González y con Carlos García de Cortázar y Nebreda como moderador del panel y del debate posterior.

Respecto a la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos, se ha puesto de manifiesto que la expansión del teletrabajo, la automatización de tareas repetitivas, la digitalización de los entornos laborales y el uso intensivo de pantallas y dispositivos han configurado una nueva morfología del trabajo caracterizada por una creciente desmaterialización, por la disociación espacio-temporal del trabajo y por un incremento sostenido de las exigencias cognitivas y de atención. Dentro de este nuevo campo relacional, los riesgos ergonómicos -tradicionalmente asociados a la manipulación de cargas, posturas forzadas o movimientos repetitivos- adquieren una dimensión más compleja y multifactorial.

Es decir, nos encontramos ante entornos de exposición ergonómica inéditos que afectan a la salud física y mental de las personas trabajadoras y que paradójicamente conllevan una persistencia e incluso el agravamiento de los riesgos ergonómicos tradicionales. Supone por tanto un reto la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y la protección de la persona trabajadora en estos nuevos escenarios laborales en los que convergen automatización, hiperconectividad y vulnerabilidad psicosocial.

También se han abordado en este panel los riesgos de los trabajos híbridos y a distancia especialmente desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, poniéndose de manifiesto, entre otras cuestiones, que adolecemos en nuestro país de una normativa específica sobre los riesgos psicosociales, incluyendo su evaluación, existiendo numerosa documentación de naturaleza no normativa que viene a marcar las principales pautas de actuación administrativa.

Por su parte, el trabajo a distancia, así como su combinación interna y externa con el trabajo presencial, viene a conformar una gradual lejanía del centro de trabajo, lo que implica una singularidad preventiva, también a la hora de evaluar los riesgos, y de una manera especial los riesgos psicosociales. A lo que hay que unir, la existencia de un amplio espectro de herramientas de evaluación aplicables a estos riesgos, cada una con sus propias singularidades y ámbito idóneo de aplicación.

Por otro lado, se han analizado diversas experiencias en la prevención en entornos digitalizados, partiendo de la realidad de que la presencia del paradigma digital en el entorno laboral así como el desarrollo de la IA ha transformado de manera sustancial las formas de organización del trabajo, generando un nuevo marco de riesgos laborales emergentes, especialmente de naturaleza ergonómica

y psicosocial, que exige una revisión crítica desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La prevalencia de estos riesgos se está manifestando en el incremento de trastornos derivados del uso prolongado de dispositivos digitales, así como en el auge de patologías vinculadas al estrés laboral, la fatiga mental y la desconexión digital. Por ello, el avance de la digitalización en el entorno laboral exige a las empresas el diseño de políticas internas que integren de forma efectiva la prevención de riesgos laborales en contextos tecnológicos.

En este sentido, las experiencias prácticas en la prevención de riesgos laborales en entornos digitalizados demuestran que la eficacia de las medidas preventivas depende en gran medida de su integración en la cultura organizativa y de la participación activa de los trabajadores. Las políticas internas de desconexión digital, los protocolos de salud mental, la formación en competencias digitales saludables y la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo son ejemplos de buenas prácticas que deben ser promovidas y evaluadas. La implicación de los comités de seguridad y salud, así como de los delegados de prevención resulta esencial también para garantizar que las medidas adoptadas respondan a las necesidades reales del personal. Asimismo, la coordinación entre los servicios de prevención, los departamentos de recursos humanos y las direcciones empresariales debe orientarse hacia una gestión integral del riesgo, que contemple tanto los aspectos físicos como los psicosociales del trabajo digital. La prevención no puede ser concebida como una obligación formal, sino como una estrategia de sostenibilidad laboral.

Para cerrar el tercer panel, se han abordado las responsabilidades empresariales en materia preventiva desde la perspectiva de las infracciones y sanciones.

Para ello se han analizado, en primer lugar, los principios constitucionales que informan el régimen sancionador; en segundo lugar, la especial responsabilidad de los servicios de prevención ajenos como eventuales sujetos infractores, en su condición de auxiliares técnicamente cualificados del empresario. A continuación se ha analizado la responsabilidad solidaria del empresario principal en los supuestos de contratas y subcontratas, al ser una realidad productiva ampliamente extendida que viene generando controversias doctrinales y jurisprudenciales significativas. Por último, se ha examinado el régimen jurídico específico de responsabilidad aplicable a las Administraciones públicas, que se aparta del modelo general y presenta una eficacia notablemente limitada como consecuencia de las deficiencias inherentes a su diseño normativo.

5. CUARTO PANEL: “ESTRATEGIA EUROPEA Y ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

El último panel del Congreso ha contado con la intervención de los Interlocutores Sociales, concretamente con las Secretarías Confederales de CCOO y UGT, el Área de Prevención de Riesgos Laborales de la CEOE y la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con Andrés Trillo García como moderador de estas intervenciones.

Entre las principales cuestiones que se han analizado en este último panel, cabe destacar que se han abordado tanto el Marco Estratégico de la Unión Europea para la salud y seguridad en el trabajo (2021-2027), como la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2023-2027), prestando una especial atención a las siguientes líneas de actuación: incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la gestión de la prevención; la mejora de la prevención de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; las peculiaridades de la prevención de riesgos profesionales en el empleo público; y por último, los colectivos de especial atención tales como trabajadores autónomos, servicios familiares, empleadas de hogar, trabajadores temporeros y personas trabajadoras con discapacidad.

6. CONFERENCIA DE CLAUSURA: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT E IBEROAMÉRICA

Como colofón a esta edición 2025 del Congreso de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), la Conferencia de Clausura con el título “La prevención de riesgos laborales en los instrumentos normativos de la OIT e Iberoamérica” estuvo a cargo de Gina Magnolia Liaño Barón; Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Ex Ministra de Trabajo y Seguridad Social y Ex Ministra de Salud de Colombia, con la presentación del profesor Guillermo Rodríguez Iniesta.

La ponente reafirmó el alto compromiso de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) con el cuidado de los ciudadanos iberoamericanos y el apoyo a sus gobiernos en el desarrollo de las políticas públicas de protección social, realizando un recorrido por las principales actividades desarrolladas por dicho organismo en los últimos cuatro años, en los que se han llevado a cabo 773 acciones con una participación de 95.000 personas. Actividades referidas a reuniones y conferencias, actividades formativas, asistencia técnica y visitas institucionales, a lo que hay que añadir los trabajos internos de estudio, debate e investigación, cuya plasmación documental se encuentra recogida en la página web de la OISS.

Dichas acciones buscan la alineación corresponsable con los grandes compromisos internacionales, tales como el desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, llevando a cabo, entre otras, las siguientes líneas de trabajo: reducción de la siniestralidad, la enfermedad profesional y la sensibilización con la salud mental; impulso de la igualdad de género promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo; promoción del trabajo decente y el crecimiento inclusivo; programas dirigidos a migrantes; acciones para promover la integración de la prevención en la transición energética y en los empleos verdes; impulso a las reformas legislativas así como al diálogo social tripartito para reforzar la solidez institucional y el Estado de derecho.

De igual manera, la ponente pone en valor el paso fundamental que ha dado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores. Esta declaración, adoptada en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo en 2022, implica que todos los Estados miembros de la OIT deben respetar, promover y hacer realidad este derecho, hayan ratificado o no los convenios correspondientes. Esta decisión obliga a todos los países a adoptar medidas legislativas y prácticas para garantizar la protección de los trabajadores en el ámbito laboral, lo que implica que empleadores, trabajadores y gobiernos tienen la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

También se llevó a cabo un diagnóstico de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Iberoamérica, partiendo de que las Estrategias de la OISS no son un instrumento vinculante para los países, sino que pretende constituirse como el marco referencial e inspirador de las políticas gubernamentales y ser el instrumento para la determinación de ámbitos prioritarios de actuación que impulsen el desarrollo de los pueblos hacia los niveles de protección de la salud laboral de que dispone el mundo más desarrollado. En ese sentido, y conscientes de la diversidad económica, social y cultural de la Región, se elabora un documento flexible en el que cada uno de los países decide qué objetivos y metas concretas se plantea abordar en el periodo de vigencia de la Estrategia y los plasma en sus propias estrategias, planes nacionales, políticas públicas y normativa específica.

La valoración del progreso alcanzado en el quinquenio 2021-2025 en Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido muy positiva, considerándose el más relevante de los conocidos hasta el momento en América Latina, pese a las dificultades por el COVID y su impacto y repercusión en dicho ámbito territorial.