GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Seguridad y Salud en el Trabajo: nuevas políticas para un trabajo decente en Europa.

Editorial
Cristina González Cebas

30 años de la Ley de prevención de riesgos laborales
Mª Mercedes Tejedor Aibar

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su implicación a nivel internacional para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores: algunas breves notas
María Macarena Montalbán Gordón

Marco jurídico, estructura, estadísticas y novedades en materia de prevención en Alemania
José María Casero Escalante y Miguel Montero Lange

Innovación, bienestar y prevención: políticas y retos en materia de seguridad y salud en el trabajo en Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo
Mª Gloria Redondo Rincón

La seguridad y salud en Finlandia: Estrategia 2024-2030
Antonio Solesio Jofre de Villegas

La seguridad y salud en el trabajo se refuerza en 2026 en Italia: estudio de la nueva normativa
Mercedes Martínez Aso y Alberto de la Haba de los Ríos

SUBSECRETARÍA
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

N. 272 | JUNIO 2026

Equipo Editorial

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Subsecretaría
Secretaría General Técnica

Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

Noel Rodríguez García
Secretario General Técnico
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Pablo Guerrero Ordóñez
Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Cristina González Cebas
Subdirectora General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Ignacio Escribano Poquet
Vocal Asesor. Secretaría General Técnica
Ministerio de Trabajo y Economía Social

Diseño y maquetación

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, así como las que ilustran los artículos han sido extraídas de Pixabay, PEXELS OSARTEN, OIT, OEITSS, Freepik, visionzero, COE y de los fotógrafos y artistas digitales. Pawel Szymczuk, Daniel Rodríguez Delgado, Annyles Ortiz, Debraj, TUMISU

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
(sgpublic@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-016-1
Catálogo General de Publicaciones del Estado:
https://cpage.mpr.gob.es

SUMARIO

EDITORIAL

4 Editorial
Cristina González Cebas

5 30 Años de la ley de prevención de riesgos laborales.
Mª Mercedes Tejedor Aibar

10 La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su implicación a nivel internacional para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores: algunas breves notas.
María Macarena Montalbán Gordón

16 Marco jurídico, estructura, estadísticas y novedades en materia de prevención en Alemania.
José María Casero Escalante y Miguel Montero Lange

24 Innovación, bienestar y prevención: políticas y retos en materia de seguridad y salud en el trabajo en Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo.
Mª Gloria Redondo Rincón

29 La seguridad y salud en Finlandia: Estrategia 2024-2030.
Antonio Solesio Jofre de Villegas

36 La seguridad y salud en el trabajo se refuerza en 2026 en Italia: estudio de la nueva normativa.
Mercedes Martínez Aso y Alberto de la Haba de los Ríos

EDITORIAL

La seguridad y la salud en el trabajo son el pilar fundamental que garantiza la dignidad y la integridad humana en el entorno laboral. Por ello, invertir en entornos seguros y saludables no debería ser concebido como un gasto, sino al contrario, como un activo que entiende que el progreso económico debe ir acompañado de proteger a quienes lo hacen posible.

El Convenio 191 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España, reconoce el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En la actualidad, cuando en España se cumplen 30 años de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evolución de la seguridad y la salud en el trabajo refleja la transformación misma de nuestra sociedad. La prevención ya no se limita a las paredes de una fábrica, sino que debe dar respuesta a un mercado de trabajo revolucionado por la digitalización y la irrupción de la inteligencia artificial, las nuevas formas de empleo, el cambio climático o los nuevos riesgos psicosociales. Y todo ello, además, sin perder de vista la transversalidad del enfoque de género y su especial incidencia en los colectivos en situaciones de vulnerabilidad social.

Esta edición de la revista Actualidad Internacional Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social invita precisamente a reflexionar y a analizar la evolución de las políticas laborales de seguridad y salud en el trabajo frente a este cambio de paradigma. A través de los artículos que integran este número, se pretende dar a conocer las novedades y las reformas impulsadas en este ámbito en España y en Europa. Las recientes medidas puestas en marcha reflejan la vinculación de la prevención de riesgos laborales como pilar esencial del trabajo decente.

Sin embargo, el contenido de los artículos también evidencia los desafíos aún pendientes y la necesidad de seguir impulsando políticas coordinadas entre los múltiples actores que influyen en los entornos laborales.

En suma, la seguridad y la salud en el trabajo se sitúan en el centro de las políticas laborales del presente en un contexto de profundas transformaciones que requieren de anticipación y de adaptaciones normativas y estratégicas para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras.

Cristina González Cebas

Subdirectora General de Relaciones Internacionales Sociolaborales
Ministerio de Trabajo y Economía Social

30 AÑOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El 10 de febrero de 2026 se cumplieron 30 años de la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y, aprovechando esta efeméride, el Consejo de Ministros y Ministras ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la declaración institucional por el que se designa el año 2026 como «Año de la seguridad y salud en el trabajo».

En estos 30 años de la Ley, se han producido grandes avances en la prevención de riesgos laborales en España.

Empezando con algunas cifras, en el año 1995, se registraron casi 600.000 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, con un índice de incidencia de 6.060 por cada 100.000 trabajadores, y 996 accidentes de trabajo mortales. Las cifras de construcción eran particularmente altas, en especial en los accidentes más graves, con 31 accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores.

En comparación, en 2025 los datos de avance registran 529.838 accidentes con un índice de incidencia de 2.587 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 mil trabajadores, menos de la mitad que en 1995, ya que la población trabajadora es más numerosa. Los accidentes mortales han sido 584 en 2025, con un índice de 2,81.

La LPRL nació como trasposición de la Directiva Marco 89/391/CEE y, junto con el resto de las directivas de desarrollo, supuso un cambio en la manera en que se abordaba la seguridad y salud en el trabajo. Con ella se derogó la mayoría de los artículos de la de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT) de 1971, que constituía la norma básica en la materia y que, desde un punto de vista técnico, se había quedado anticuada y carecía de flexibilidad y adaptabilidad a los cambios tecnológicos que se habían ido produciendo en multitud de sectores productivos en sus años de vigencia.

La nueva LPRL tenía un concepto diferente, basado en sistemas que la dotaban de más capacidad de adaptación: fomentó la cultura preventiva, impulsó el concepto de gestión de la prevención, introduciendo las piedras angulares de esta, como son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, enfatizando los derechos de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, con cuestiones clave como la participación, la formación e información de las personas trabajadoras y, en su normativa de desarrollo, estableció los criterios básicos de la formación de los y las prevencionistas.

No obstante, todavía queda trabajo por hacer. Dentro de la declaración institucional por el que se establece el año 2026 como «Año de la seguridad y salud en el trabajo» se señalan retos nuevos y desafíos que todavía persisten. Dentro de estos, están las cifras de accidentes de trabajo, todavía demasiado elevadas, o el problema de las enfermedades derivadas del trabajo. Además de cuestiones que, si bien estaban recogidas en la ley treinta años atrás, no han tenido el suficiente protagonismo, como son los riesgos psicosociales o la seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.

Como nuevos desafíos, están los que ya se recogen en las estrategias de seguridad y salud en el trabajo, tanto europea como española. Así,

se incluyen en la declaración temas emergentes como los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo derivados del cambio climático, el progresivo envejecimiento de la pirámide de la población trabajadora, o los que surgen con la transformación digital del trabajo.

Las actividades en este año de la seguridad y salud en el trabajo incluirán algunas conmemorativas, como la jornada celebrada de los treinta años de la LPRL, modificaciones normativas y actividades divulgativas y de intercambio de conocimiento como jornadas especificas o la preparación de congresos nacionales e internacionales dedicados a la seguridad y salud en el trabajo.

Pero más importante que las actividades en sí mismas, es la constatación del compromiso durante este año con la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, con la adaptación de la legislación para que siga su vigencia, y el resto de acciones destinadas a mejorar la calidad de la prevención y su impacto real en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

¿QUE 30 AÑOS NO ES NADA...?

En el caso del mundo del trabajo, no podemos darle la razón al tango de Gardel que decía que veinte años no es nada, ya que en estas tres décadas el mundo del trabajo ha cambiado sustancialmente, y la LPRL y su normativa de desarrollo se han ido modificando para adaptarse a estos cambios.

En el caso de la LPRL, esta se ha modificado para corregir determinadas desviaciones detectadas en diferentes momentos en el sistema preventivo español.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales supuso la primera gran modificación de la LPRL que, entre otras cuestiones, incluyó el concepto de plan de prevención, una herramienta que facilitase la corrección de uno de los principales problemas detectado: la falta de integración de la prevención a todos los niveles de la empresa.

La siguiente modificación importante que queremos destacar fue la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio y de la reforma del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (actualizado por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo) dirigidas a la facilitar su aplicación en pymes, modificando, en diversas ocasiones, el número de trabajadores máximo para que se pudiera asumir por parte del empresario ,con ciertas condiciones, y simplificando la documentación que las pymes tenían obligación de preparar.

Por acercarnos a la época más actual, la siguiente modificación a destacar es la inclusión de las personas empleadas del hogar dentro del ámbito de la LPRL mediante el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Asimismo, se han realizado modificaciones de la normativa para enfrentarse al reto del cambio climático y sus riesgos asociados, convirtiéndonos en pioneros en el ámbito europeo. En este sentido, se ha adaptado en el año 2023 la normativa española sobre lugares de trabajo, recogiendo expresamente la obligación empresarial de adoptar medidas de protección frente a fenómenos meteorológicos adversos. Y, tras la trágica DANA de noviembre de 2024, se reconocieron permisos laborales específicamente cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómenos meteorológicos adversos.

Finalmente, en este año en el que celebramos el 30º aniversario de la LPRL, y coincidiendo con el Día Mundial de la seguridad y salud en el trabajo, el 28 de abril fue elevado al Consejo de Ministros y Ministras el Anteproyecto de Ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,

de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Esta modificación de la Ley, actualmente en tramitación normativa, afronta los cambios que se han producido en el mundo del trabajo en estos últimos años, reflejados en la actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (digitalización, nuevas formas de trabajo, las transiciones demográficas y ecológicas, entre otros), pero también temas que, aunque ya incluidos en la LPRL, adquieren más protagonismo como son los riesgos psicosociales, ergonómicos y derivados del cambio climático.

La diversidad de la población trabajadora es uno de los elementos que se enfatizan en los cambios propuestos en el anteproyecto de ley, que incide en la inclusión de la perspectiva de género y edad en la actividad preventiva.

Además, se insiste en las medidas destinadas a mejorar la calidad del sistema de prevención en la empresa, incidiendo en los requisitos con los que se deben realizar las actividades preventivas (evaluación de riesgos, formación, vigilancia de la salud, capacitación de las personas designadas, etc.).

EN LA UNIÓN EUROPA

Estos treinta años de historia de la LPRL han transcurrido en paralelo a los cambios que se han producido en la Unión Europea, que es el origen de la mayoría de las transformaciones legislativas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Hay dos elementos clave en esta evolución: por una parte, el desarrollo legislativo, en su mayor parte, en directivas en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en segundo lugar, los marcos estratégicos europeos en esta materia, que fijan las prioridades a corto y medio plazo, e inspiran las estratégicas españolas de seguridad y salud en el trabajo.

Empezando por este último, el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 nace casi veinte años después de la primera estrategia europea, que comprendía el periodo de 2002-2006. Cuando analizamos los objetivos de esta última estrategia podemos pensar que poco han cambiado en el planteamiento de los objetivos con respecto a la primera, casi dos décadas anterior; pues el propósito de la estrategia de entonces era la consolidación de la cultura preventiva, asegurar el cumplimiento efectivo y homogéneo de las normativas de salud laboral existentes en todos los Estados miembros, y un enfoque global de bienestar en el trabajo, que tenga en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular los riesgos psicosociales. Bien podían ser los objetivos de cualquier estrategia actual.

En el vigente Marco Estratégico se establece que las prioridades del marco anterior (2014-2020) siguen siendo pertinentes, pero se necesitan otras acciones dirigidas a que los lugares de trabajo se adapten a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo.

El marco estratégico se centra en tres objetivos transversales:

- Anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica;

- Mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo; y

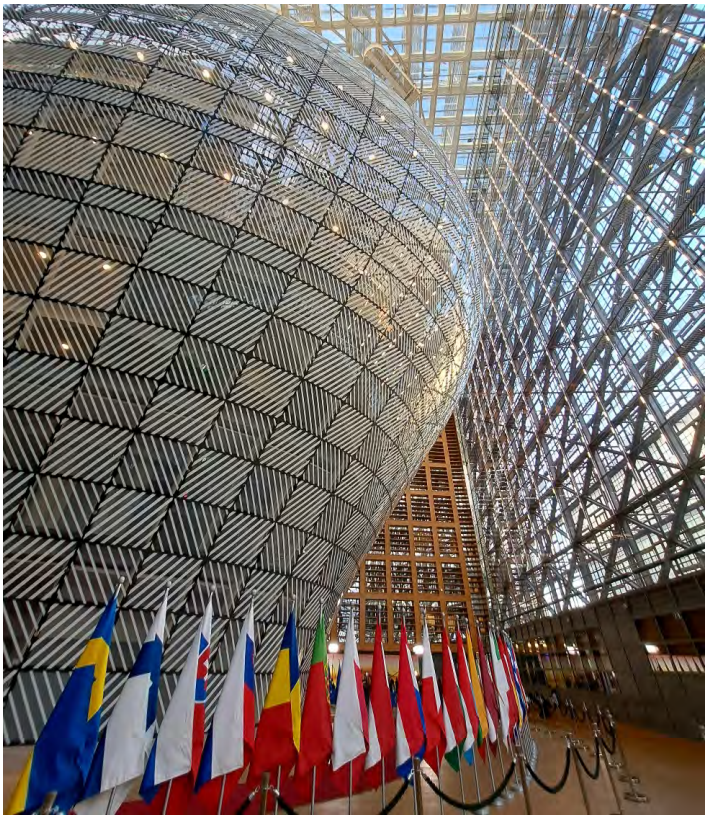
- Aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro, prioridad derivada de la crisis del Covid-19.

Antes de las estrategias europeas de seguridad y salud en el trabajo, a partir de 1978 se publicaron cuatro Programas comunitarios de seguridad, higiene y salud en el trabajo, que trataban de limitar los riesgos mediante la adopción de directivas que regulasen los sectores considerados de alto riesgo y los riesgos específicos. Con esta sucesión de programas de acción se configuró lo que hoy constituye el acervo europeo en seguridad y salud en el trabajo, produciéndose en la década posterior a 1989, año de publicación de la Directiva marco, principal directiva europea en materia de seguridad y salud en el trabajo, el mayor desarrollo legislativo europeo en esta materia.

Sin embargo, en el periodo de vigencia de la actual estrategia 2021-2027, se ha producido un número reducido de modificaciones legislativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se han centrado principalmente en modificaciones de directivas relacionadas con la prevención del cáncer ocupacional: la Directiva de sustancias cancerígenas, mutágenas y reprotóxicas (se está negociando actualmente la sexta modificación de esta Directiva bajo presidencia chipriota) y la directiva de amianto.

Fuera del ámbito de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, pero con un impacto sobre el mismo, están las sucesivas modificaciones del REACH (REACH[1] es un Reglamento de la Unión Europea, abreviatura de «registro, evaluación, autorización y restricción de las sustancias y mezclas químicas»), el reglamento de máquinas[2] y el reglamento europeo sobre inteligencia artificial[3].

Relacionadas con la transformación digital y comprometidas en el Marco Estratégico quedan la modificación de las directivas de lugares de trabajo y de pantallas de visualización, que tras muchos años de trabajo en el europeo Comité consultivo para la seguridad y salud en el trabajo (ACSH, en sus siglas en inglés) se prevé que sus actualizaciones serán publicadas a finales de 2026 dentro del paquete del Quality Jobs Act.



También queda pendiente la adopción de medidas destinadas a proteger el derecho a la desconexión y la regulación del teletrabajo, mencionadas además de en el Marco Estratégico en la Comunicación sobre un enfoque global de la salud mental[4], adoptada por la Comisión en junio de 2023 y que contiene un apartado dedicado la abordar el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo, sobre el que se está trabajando en el ACSH.

1 Reglamento (CE) nº 1907/2006

2 Reglamento (UE) 2023/1230 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2023, relativo a las máquinas, y por el que se derogan la Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 73/361/CEE del Consejo.

3 Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

4 Comisión Europea. *A comprehensive approach to mental health*: https://health.ec.europa.eu/publications/comprehensive-approach-mental-health_en?prefLang=es

ÁMBITO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional también se han producido cambios importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos años.

Tras sucesos traumáticos como el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, donde más de 1.100 personas perdieron la vida, o más recientemente con la crisis del Covid-19, la cuestión de la protección seguridad y salud de las personas trabajadoras ha cobrado más relevancia a nivel internacional.

Entre los avances internacionales en este ámbito, posiblemente el más importante y simbólico fue la inclusión del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en una decisión histórica tomada en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en junio de 2022, que unía el derecho a un entorno seguro y saludables a los cuatro derechos fundamentales incluidos en la Declaración de 1998: libertad de asociación, y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los convenios 155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981) y 187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006) se incluyeron como convenios fundamentales.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo[5] compromete a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover las cinco categorías de principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios fundamentales asociados.

CONCLUSIONES

En los treinta años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se ha avanzado en muchos ámbitos, principalmente en lo que se refiere a la mejora de la cultura preventiva y a la disminución de los accidentes de trabajo en España y, desde un punto de vista global, en el reconocimiento histórico del derecho a la seguridad y salud en el trabajo como un principio fundamental.

Tras tres décadas, estamos en el momento de abordar cuestiones que se trataban de una manera marginal en el ámbito laboral, y que la transformación digital y las nuevas formas de trabajo ha incrementado su importancia, como son las cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales y la salud mental, en relación a su vez con la incertidumbre de la situación geopolítica. Sin olvidar los riesgos derivados del cambio climático, que a la par de riesgos relacionados con el aumento de las temperaturas o los fenómenos climáticos extremos, generan situaciones de estrés ligadas a la incertidumbre y falta de control.

La cuestión de las enfermedades profesionales ha estado muy presente en esta última década, en particular en los que se refiere a la prevención del cáncer ocupacional, pero el problema de la infra notificación de algunas enfermedades relacionadas con el trabajo es todavía una cuestión a abordar a todos los niveles.

Mª Mercedes Tejedor Aibar

Directora del Departamento
de Relaciones Internacionales
Instituto Nacional de Seguridad y Salud
en el Trabajo (INSST)

5 El informe de la Comisión de asuntos generales, con el texto completo de la declaración se puede consultar en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/records/WCMS_847512/lang--es/index.htm

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y SU IMPLICACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES: ALGUNAS BREVES NOTAS

En el Consejo de Ministros del día 11 de noviembre de 2025, el Gobierno aprobó la declaración institucional con motivo del trigésimo aniversario de la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y por el que se declara el año 2026 como «Año de la seguridad y salud en el trabajo», reafirmándose que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental y una responsabilidad compartida.

Asimismo, el pasado 28 de abril se celebró el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo. Con dicha fecha, que se conmemora todos los años desde que fue instaurada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) allá por el año 2003, se pretende promover la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo.

El derecho a la integridad física y a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores es reconocido por numerosos instrumentos jurídicos, tanto a nivel internacional como interno.

Sin ánimo de exhaustividad, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966, ratificado por España, reconoce en su artículo 7 el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial la seguridad e higiene en el trabajo.

El Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores, ratificado por España, obliga a la puesta en marcha y reexamen periódico de una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, política que tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Asimismo, el control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

En la misma línea, el Convenio 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado también por España, obliga a promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional, así como a promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Especial relevancia tiene la adopción por la OIT, en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2022, de una resolución por la que se acordaba incluir en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, de manera expresa, como uno de ellos, el relativo a un entorno de trabajo seguro y saludable, así como declarar que el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en dicha Declaración.

A nivel europeo, el instrumento principal en materia de seguridad y salud es la Directiva marco 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que incluye los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación

de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.

En España, el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la vida y a la integridad física, mandatando su artículo 40.2 a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone dicha Directiva, constituye la norma fundamental en la materia, que es objeto de desarrollo a través de numerosísimas disposiciones normativas, con rango reglamentario.

Dicha norma atribuye de manera específica, en su artículo 9, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Debe destacarse que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España ha estado vinculada a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores desde su creación por el Reglamento para el Servicio de la Inspección del Trabajo, aprobado por Real Decreto de 1 de marzo de 1906. En él se atribuía ya a la misma la inspección de las primeras leyes laborales dictadas hasta la fecha, como la de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, la de 13 de marzo de 1900 que regulaba las condiciones de trabajo de mujeres y menores, o la de 1 de marzo de 1904 de descanso en domingo, así como de las demás leyes y disposiciones protectoras y reguladoras del trabajo dictadas o que pudieran dictarse en lo sucesivo.

Esta labor de vigilancia y control del cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo se ha mantenido hasta nuestros días, recogiéndose dicha función de manera expresa en la actual Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Así, y de conformidad con esta, la misma se extiende en relación con las normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia, atribuyéndose igualmente el ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el desarrollo de esta labor de protección de la seguridad y salud de los trabajadores debe destacarse la actividad que, tanto desde un punto de vista institucional como operativo, lleva a cabo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a nivel internacional.

Como ejemplo de ello, cabe hacer referencia, por su relevancia, a varias campañas de actuación inspectora a nivel internacional, con diferente alcance, que están en desarrollo en este momento: la campaña de seguridad y salud en el trabajo organizada en el marco de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT); la Campaña Ibérica sobre Riesgos Emergentes del Cambio Climático y Economía Circular, ejecutada por las Inspecciones de Trabajo de Portugal y España, con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; y la Campaña Europea sobre Amianto 2025-2027, en el marco del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC, por sus siglas en inglés).

CAMPAÑA INSPECTORA IBEROAMERICANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, IMPULSADA POR LA RED IBEROAMERICANA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (REDIBIT)

Si bien ya en el año 2009 se puso en marcha una iniciativa para constituir un foro de colaboración entre las instituciones de inspección de los países iberoamericanos, que no tuvo continuidad, no será hasta el 16 de noviembre de 2022 cuando se constituya formalmente en Valencia la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo, un espacio de encuentro y colaboración impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y dirigido al fortalecimiento de la cooperación entre las inspecciones de trabajo de España, Portugal y América Latina. La misma está compuesta por 18 países y tiene como objetivo promover inspecciones de trabajo sólidas y eficaces que permitan la creación y fomento de entornos de trabajo seguros, saludables, dignos e igualitarios.

En dicho contexto, y como consecuencia del mandato dispuesto en la Asamblea de Santiago de Chile, en octubre de 2024, se acordó llevar a cabo una Campaña Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo (SST) durante los años 2025 y 2026.

Dicho mandato fue renovado en la Asamblea de Cartagena de Indias, en noviembre de 2025, donde, una vez más, se reforzó el compromiso de fortalecer los sistemas de inspección laboral iberoamericanos, proponiendo un plan de acción, en particular mediante campañas conjuntas y formación especializada para inspectores/as de trabajo.

En este marco, un grupo de países (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, España, Guatemala y Perú), coordinado por Portugal, dinamiza la primera Campaña de la Red, cuyo objetivo principal es contribuir al fortalecimiento de las inspecciones de trabajo en los países miembros de la Red, en el marco de la verificación de las condiciones de trabajo, con especial énfasis en el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias para prevenir accidentes de trabajo mortales o graves en el sector de la construcción.

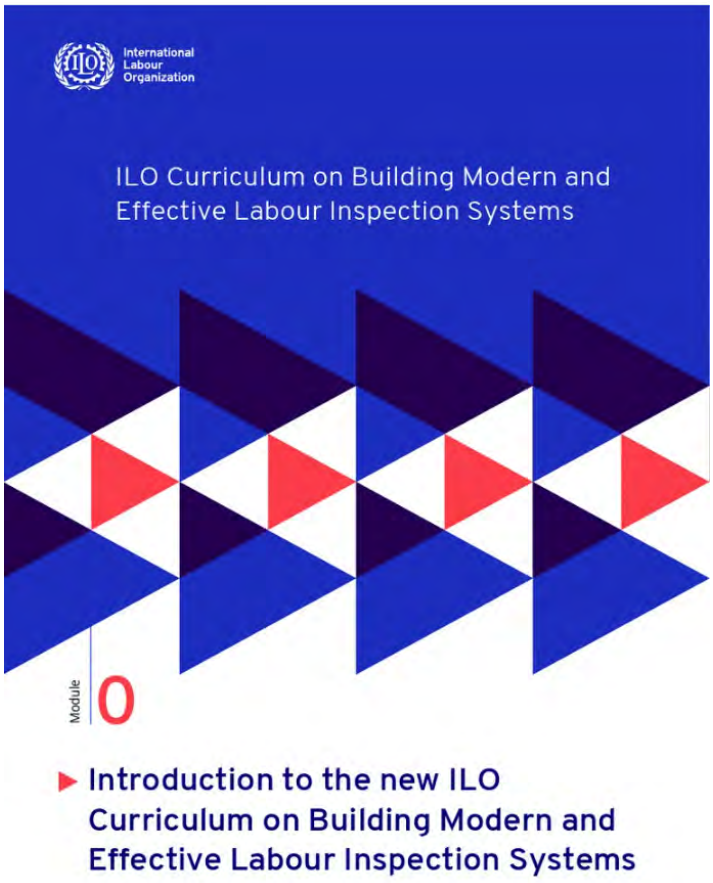
Ya durante el año 2025 se desarrolló un trabajo conjunto de elaboración de materiales de apoyo a la Campaña, centrado en la verificación y control de tres riesgos considerados fundamentales en la prevención de accidentes de trabajo mortales y graves en el sector de la construcción: caídas en altura, sepultamiento y aplastamiento.

De conformidad con el compromiso asumido, durante los meses de abril, mayo y hasta el 15 de junio de 2026, los países que integran la Red han venido llevando a cabo las visitas inspectoras, parte fundamental de esta campaña iberoamericana, para lo que han contado con el apoyo de los instrumentos elaborados en el seno del grupo de trabajo, en particular, folletos informativos, listas de verificación y cuadro de resultados.

Está previsto que la campaña finalice, tras la realización de las visitas, con la evaluación efectuada por cada uno de los países participantes sobre su desarrollo, así como con un informe general de evaluación del trabajo realizado, manteniendo siempre la perspectiva de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de un sector tan importante para la economía de los países, y también con el objetivo común de mejorar y fortalecer los sistemas de inspección de trabajo de los países de la Red.

Otra labor fundamental de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo desarrollada en estos años, a través de un grupo de trabajo especí-

fico liderado por España, ha sido la de preparar materiales formativos de calidad para la capacitación del personal inspector de los países integrantes de la Red.



En este marco, se han diseñado diversos cursos formativos, elaborados por personal inspector designado por las Autoridades competentes de los países que voluntariamente se sumaron a la iniciativa de participar en su desarrollo. Los cursos están previstos para su realización online, a través de la plataforma del Centro Internacional de Formación de la OIT, siendo sus características principales su acceso gratuito para las inspecciones de trabajo miembros de la Red, la flexibilidad total en el tiempo de realización, su modalidad no tutorizada y sin interacción durante su desarrollo y su enfoque didáctico y eminentemente práctico, permitiendo a la finalización de los mismos, tras la superación de un examen/test previo, la obtención de un certificado oficial de la REDIBIT, expedido por la OIT.

Uno de estos cursos versa precisamente sobre los riesgos de seguridad y salud en las obras de construcción, lo que ha servido asimismo para completar la formación de aquellos inspectores que así lo han decidido de cara a la ejecución de la campaña aludida.

CAMPAÑA IBÉRICA SOBRE RIESGOS EMERGENTES DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y ECONOMÍA CIRCULAR

La campaña tiene su origen en la XVII Reunión de la Comisión de Seguimiento de la Cooperación Bilateral entre la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT) de Portugal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española, que tuvo lugar en Viseu los días 25 y 26 de marzo de 2025, en la que se acordó entre las partes el desarrollo de una Campaña Ibérica sobre Riesgos Emergentes del Cambio Climático, así como una metodología de inspección sobre estas materias.

En España, el desarrollo de la campaña implica la realización de actuaciones inspectoras de vigilancia y control de la normativa, así como de asistencia técnica con ocasión de estas, a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y de acciones de sensibilización, que serán llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El cambio climático y las actividades vinculadas a la economía circular implican la aparición de nuevos riesgos en el trabajo o el agravamiento de los existentes y, en consecuencia, requieren una adaptación en su gestión que garantice una protección adecuada de la seguridad y la salud en el trabajo. El primer paso para mejorar la gestión de estos riesgos es sensibilizar e informar a todos los actores involucrados, en particular a empresas y trabajadores.

Teniendo en cuenta esto, la campaña tiene como objetivo general promover y garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a fenómenos meteorológicos adversos causados por el cambio climático y otros cambios en el trabajo relacionados con la implan-

tación de una economía más circular, mediante la sensibilización y la información a los responsables de las empresas y a los trabajadores, así como a través de la realización de actuaciones inspectoras, con un marcado carácter preventivo. Este objetivo general se traduce a su vez en una serie de objetivos específicos.

Por un lado, informar y sensibilizar a los responsables de las empresas y a los trabajadores sobre los riesgos climáticos en el trabajo, difundiendo información clara, práctica y accesible sobre los riesgos laborales asociados al cambio climático, prestando especial atención a los fenómenos meteorológicos adversos y a los riesgos emergentes, así como transmitiendo directrices y recomendaciones que garanticen que empresas y trabajadores comprendan el aumento de los riesgos y sean conscientes de las medidas de protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Por otro, promover la integración de los riesgos climáticos en la gestión de la SST, impulsando a las empresas a integrar los riesgos del cambio climático en la evaluación de los riesgos laborales, los planes de prevención y la gestión cotidiana de la seguridad y la salud en el trabajo, y fomentando una cultura de la prevención y adaptación climática en los lugares de trabajo, adaptada a las especificidades de cada actividad económica.

Del mismo modo, otro de los objetivos va dirigido a la realización de actuaciones inspectoras en aquellos sectores más expuestos a fenómenos meteorológicos adversos, como los que implican trabajo en el exterior, verificando la existencia y adecuación de evaluaciones de riesgos y planes de emergencia, así como la adopción de medidas preventivas concretas, tales como el establecimiento de una correcta hidratación, pausas adecuadas, zonas de sombra, ventilación efectiva, condiciones estructurales seguras, uso adecuado de equipos de protección individual y, en general, la aplicación efectiva de medidas adecuadas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

La campaña se lleva a cabo en toda la Península Ibérica, de manera coordinada por España y Portugal, y se centra en dos áreas prioritarias: cambio climático y economía circular. Por lo que respecta a la primera de ellas, las actuaciones van dirigidas a mejorar la gestión preventiva de las empresas y la adecuación de las respuestas en situaciones de emergencia, centrándose, por un lado, en la gestión preventiva de la actividad habitual frente a fenómenos meteorológicos adversos, que incluye todo el proceso, desde la evaluación de riesgos hasta la aplicación de medidas preventivas adecuadas para proteger a los trabajadores expuestos a fenómenos meteorológicos adversos y, por otro, la gestión de emergencias derivadas de dichos fenómenos, prestándose especial atención al desarrollo, revisión y puesta en práctica de medidas y protocolos de emergencia, garantizando que las empresas dispongan de mecanismos eficaces para dar una respuesta inmediata y coordinada a situaciones críticas.

Por lo que respecta al área de la economía circular, la campaña se centra en los riesgos asociados a las actividades de recogida y tratamiento de residuos, teniendo en cuenta el creciente número de trabajadores implicados y la exposición a factores de riesgo específicos, previéndose dos líneas de acción distintas. Por un lado, la recogida y limpieza de residuos, en la que se hará especial hincapié en las actividades al aire libre, en las que los trabajadores están sujetos a mayores riesgos debido a las condiciones meteorológicas, el tráfico rodado, la manipulación de residuos y otros factores medioambientales. Y, por otro, la relativa a instalaciones de tratamiento de residuos, en las que la intervención se centra en particular en los riesgos biológicos presentes en este tipo de actividades, reforzando la importancia de identificar, evaluar y aplicar medidas de protección adecuadas, incluido el control de los agentes biológicos, los procedimientos de higiene y la organización segura del trabajo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España y la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT) de Portugal, con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentaron el pasado 26 de mayo, en Lisboa, la Campaña Ibérica sobre Riesgos Emergentes del Cambio Climático y Economía Circular, estando previsto que se desarrolle la misma entre junio de 2026 y junio de 2027 en ambos países.

Esta campaña engarza también con el mandato de la REDIBIT recogido en el Plan de Trabajo 2025/2026, aprobado en la Asamblea de Cartagena de Indias celebrada en noviembre de 2025, y donde se acordó elaborar campañas conjuntas de inspección, regionales o subregionales, con mismos objetivos y materiales de apoyo, para fortalecer las inspecciones del trabajo iberoamericanas y la consecución de objetivos comunes, constituyéndose así como un caso concreto exitoso de cooperación bilateral de inspecciones de trabajo de países de la Red.

CAMPAÑA EUROPEA SLIC 2025-2027 SOBRE AMIANTO

El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, es un órgano asesor de la Comisión Europea para temas relacionados con el cumplimiento de la normativa de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo. Si bien desde 1982 ya funcionaba, de manera informal, un grupo de altos responsables de la inspección de trabajo, el Comité no fue constituido formalmente hasta 1995, mediante Decisión 95/319/CE de 12 de julio, considerando este el marco adecuado para asegurar, sobre la base de una colaboración estrecha entre sus miembros y la Comisión, la ejecución efectiva y equivalente del derecho comunitario derivado en materia de seguridad y salud en el trabajo y para analizar de manera rigurosa las cuestiones prácticas planteadas por el control y la aplicación de la legislación en la materia.

El pasado 20 de mayo de 2026 se celebró en Chipre el 89º Plenario del SLIC, con la participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española. En el mismo, se abordó la Campaña Europea SLIC 2025-2027 sobre Amianto.

El objeto de la campaña europea es sensibilizar frente al riesgo de exposición al amianto, reforzar la aplicación de la normativa comunitaria, mejorar las competencias de los inspectores, el intercambio de buenas prácticas y fortalecer la cooperación con la EU-OSHA.

Se va a enfocar en aquellas actividades de mayor riesgo relacionadas con el amianto, como la demolición, retirada, reparación y mantenimiento. Para su desarrollo, se ha elaborado una lista de verificación o check list que sirva de apoyo a los inspectores de trabajo y se está preparando la guía de campaña. Además, en línea con otras campañas europeas precedentes, se dispondrá asimismo de material de sensibilización para mejorar el reconocimiento de los riesgos y promover prácticas seguras.

Está previsto que el acto oficial de lanzamiento de la Campaña Europea se lleve a cabo a finales del presente año 2026.

A la vista de todo lo indicado, queda patente la fuerte implicación que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene en la garantía del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores, no sólo a nivel nacional, sino también fuera de nuestras fronteras, lo que permite asimismo un provechoso intercambio de experiencias y conocimientos, así como la puesta en marcha de actuaciones de inspección y control coordinadas entre numerosos países, haciendo efectivo uno de los derechos fundamentales de todo trabajador.

María Macarena Montalbán Gordón

Subdirectora Adjunta de la Subdirección General para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS).

MARCO JURÍDICO, ESTRUCTURA, ESTADÍSTICAS Y NOVEDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN ALEMANIA

A finales de mayo de 2025, la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes (BDA) planteó una crítica de fondo al actual sistema alemán de prevención de riesgos laborales, al que califica como excesivamente complejo, burocrático y desproporcionado, en particular para las pequeñas y medianas empresas. La BDA denuncia "*… que el conjunto de las exigencias administrativas vigentes representa una carga anual de 146.000 millones de euros para la economía alemana",* según estudios recientes.

Este artículo analiza el sistema alemán de seguridad y salud en el trabajo desde una perspectiva institucional, normativa y aplicada. Para ello, nos organizamos en cuatro grandes bloques: la estructura competencial del sistema alemán, con referencia al papel del Gobierno federal, los Länder y las mutuas; la base normativa de la prevención; la situación de la seguridad y salud laboral en Alemania, y los principales retos actuales.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y REPARTO COMPETENCIAL

En Alemania existe, desde hace más de un siglo, un sistema dual de prevención formado, por el Estado federal y las administraciones regionales de los Länder de un lado y, por las entidades del seguro de accidentes de trabajo, las mutuas, del otro.

El Gobierno federal tiene competencia legislativa en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como del control de su cumplimiento. Las leyes federales regulan las exigencias básicas, con su desarrollo mediante reglamentos, disposiciones administrativas y órdenes sectoriales, además de convenios colectivos. Los Länder —estados federados— solo son competentes para legislar en la medida en que no lo haya hecho el Estado.

Por su parte, las mutuas sectoriales de accidentes —Berufsgenossenschaften— y las cajas regionales del seguro de accidentes —Unfallskassen— son las entidades responsables del seguro de accidentes de trabajo. Desempeñan un papel central al asumir mancomunadamente las responsabilidades de sus asociados y gestionar las prestaciones correspondientes y, además, tener competencia para aprobar normativa. El Libro VII del Código Social les otorga competencia autónoma para desarrollar normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Esta competencia se ha plasmado en la elaboración de disposiciones, reglas y recomendaciones en todos los ámbitos relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores. Algunas de estas disposiciones son vinculantes para empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de actuación de la correspondiente entidad, mientras otras no van más allá de ser mera recomendación. En todo caso, esta normativa autónoma tiene carácter subsidiario respecto de las leyes y reglamentos del Estado.

Agrupadas en la organización matriz DGUV e.V. —Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung— colaboran estrechamente con las autoridades de cada Land en el control del cumplimiento de las normas respecto de las empresas, en particular de las disposiciones elaboradas por ellas mismas.

Estos dos pilares del sistema alemán de seguridad laboral —mutuas y administraciones regionales— cuentan con varios instrumentos de coordinación.

La GDA fue introducida en 2008, con arreglo a la Ley de Protección Laboral y al Libro VII del Código Social, como instrumento central de coordinación en este ámbito. Los participantes en esta estrategia acuerdan objetivos y programas de actuación conjuntos en materia de prevención.

La Conferencia Nacional para la Seguridad Laboral es el organismo encargado del seguimiento de la Estrategia, de la elaboración de los objetivos y de la definición de los puntos centrales de los programas de actuación. La Conferencia Nacional es tripartita: tres representantes del Gobierno federal, tres de los gobiernos regionales y tres de las

mutuas. Además, las organizaciones sindicales y empresariales aportan, cada una, tres asesores.

Para mejorar la cooperación entre las mutuas y los gobiernos regionales, ambas instancias han habilitado un sistema de intercambio de datos procedentes de sus respectivas inspecciones.

El reparto competencial, se cierra con los Comités de Empresa. La sentencia del Tribunal Federal del Trabajo de 8 de junio de 2004 confirmó que estos pueden ejercer plenamente su derecho de codeterminación en el diseño y la aplicación de las evaluaciones de riesgos. Dada la discrecionalidad considerable en la aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo en el ámbito de los riesgos psicosociales, los comités de empresa tienen competencias especialmente amplias en esta materia (§ 87.1.7 de la Ley de Constitución de la Empresa).

LA BASE NORMATIVA DE LA PREVENCIÓN

La normativa alemana en materia de seguridad y salud en el trabajo transpone, al igual que la normativa española, las directivas europeas correspondientes. Las dos normas principales son la Ley de Protección Laboral —ArbSchG— y la Ley de Seguridad en el Trabajo —ASiG—. Debe tenerse en cuenta que las mutuas aprueban disposiciones sectoriales en su ámbito, y que la federación de mutuas —DGUV— aprueba normas de cumplimiento obligatorio para el conjunto de las empresas.

El objetivo de la ArbSchG es salvaguardar y mejorar la salud de todos los trabajadores, incluidos los del sector público, mediante medidas de seguridad y salud en el trabajo (§ 1).[1] Esta ley habilita al Ministerio de Trabajo para aprobar reglamentos específicos en materia de seguridad y salud laboral. Su principal innovación ha sido la introducción de la evaluación de riesgos de las condiciones de trabajo. Además de los riesgos clásicos, como los derivados de factores físicos, químicos y biológicos, también deben evaluarse los relacionados con «*la concepción del trabajo y de los procesos de producción, de las secuencias de trabajo y de su interacción», así como con la «insuficiente cualificación e instrucción de los trabajadores*» (§ 5). El Reglamento 1 de la DGUV que la desarrolla establece que las empresas de más de veinte trabajadores deben nombrar encargados de seguridad laboral.

La ASiG, de 12 de diciembre de 1973, regula aspectos relacionados con la prevención, entre ellos la vigilancia de la salud, y otorga un papel protagonista a los médicos de empresa.[2] El Comité de Seguridad Laboral —ASA— es un órgano de seguridad y salud en el trabajo obligatorio en Alemania para las empresas de más de veinte trabajadores (§ 11). En este comité están representados el empresario, el comité de empresa, el médico de empresa y los expertos en seguridad laboral. El Reglamento 2 de la DGUV que la desarrolla, especifica las obligaciones de los empresarios en materia de salud laboral, como la de contar con médicos de

1 https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/

2 https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_asig/englisch_asig.pdf

empresa y especialistas en seguridad laboral que presten apoyo en el lugar de trabajo.

LA SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

El informe más reciente del Instituto Nacional para la Protección en el Trabajo y la Salud Laboral[3] ofrece los datos más relevantes de la evolución favorable de la siniestralidad laboral. En 2024 se registraron 810.399 accidentes laborales de notificación obligatoria, mínimo de la serie histórica; se alcanzó la tasa más baja registrada de accidentes laborales, con 18 por cada 1.000 trabajadores a tiempo completo; los accidentes mortales de trabajo disminuyeron de 499 en 2023, a 440 en el año 2024.

Los accidentes in itinere disminuyeron, por cada 1.000 relaciones aseguradas ponderadas se situó en 2,97, siendo el segundo valor más bajo de la serie, solo detrás de 2020 durante la pandemia de COVID-19.

En materia de enfermedades profesionales: las notificaciones de sospecha de enfermedad profesional descendieron un 31 % respecto al año anterior; las enfermedades profesionales reconocidas cayeron a 29.306 en 2024 frente a 74.930 en 2023; y los fallecimientos por enfermedad profesional bajaron a 1.900 (una parte muy importante, en torno al 65 %, sigue siendo debido al amianto).

La incapacidad laboral se mantuvo en niveles similares a los de 2023. Las principales causas de días de baja fueron: enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conjuntivo, un 19% del total; las enfermedades del sistema respiratorio, con un 18%; y los trastornos mentales y del comportamiento, con un 17%. Este dato refuerza la atención que el informe presta a la salud mental.

En cuanto a las pensiones por reducción de la capacidad laboral, el informe registró un ligero aumento, observando un repunte por los trastornos mentales, como se detallará más adelante.

Los costes netos de la seguridad social de accidentes ascendieron a 18.821 millones de euros, un 2,9% más. Las pensiones a personas lesionadas y supervivientes alcanzaron los 6.351 millones de euros, con un incremento del 2,2%. Los gastos en prevención y primeros auxilios llegaron a 1.577 millones de euros, un 7,3% más.

El informe muestra, por un lado, avances claros en seguridad laboral, especialmente por el mínimo histórico de accidentes laborales de notificación obligatoria y por la reducción de los accidentes mortales. Por otro, persisten desafíos relevantes: el peso de las enfermedades profesionales asociadas al amianto, el mantenimiento de altos niveles de incapacidad laboral, la importancia de los trastornos mentales en las bajas y en las pensiones por incapacidad, y la necesidad de adaptar la prevención a los cambios en la organización del trabajo, en particular al trabajo híbrido, la intensificación laboral y los riesgos psicosociales.

3 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin —BAuA—. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2024. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1.ª edición. Dortmund, 2025.

RETOS DE LA PREVENCIÓN, NUEVAS CONTINGENCIAS Y HERRAMIENTAS INNOVADORAS

En este capítulo trataremos brevemente tres temas de actualidad en la seguridad y salud en el trabajo: el impacto de la salud mental, el uso de la inteligencia artificial y un proyecto de reforma del sistema de la prevención.

SALUD MENTAL Y TRABAJO

Los riesgos psicosociales ocupan un lugar cada vez más central en las tareas preventivas de los distintos actores del sistema alemán. El BAuA analiza en su informe anual[4] más reciente los costes que generan los riesgos psicosociales, tanto por los días de baja asociados a estos riesgos como por su peso en las prestaciones por incapacidad laboral permanente o por reducción de la capacidad de trabajo.

En conjunto, las bajas laborales sumaron 881,5 millones de días, con un coste estimado de 134,3 mil millones de euros por pérdida de producción y de 227,3 mil millones por pérdida de valor añadido bruto. Los problemas de salud mental constituyeron la tercera causa específica de incapacidad temporal y de coste económico, por delante de las lesiones y de las enfermedades circulatorias o digestivas. Representaron 147,3 millones de días de baja, es decir, el 16,7% del total. Esto se tradujo en 22,5 mil millones de euros de costes por pérdida de producción y en 38,0 mil millones por pérdida de valor añadido bruto. En términos macroeconómicos, equivalieron al 0,5% y al 0,8% de la renta nacional bruta, respectivamente.

En lo relativo a las prestaciones por incapacidad laboral permanente o por reducción de la capacidad de trabajo, en 2024 hubo 171.732 nuevas altas, un 4,5% más que en 2023 y un 3,6% más que en 2021. Los trastornos mentales y del comportamiento fueron, con diferencia, la primera causa de estas prestaciones, al representar el 42,0% del total.

Además, el peso de la salud mental fue especialmente alto entre las mujeres: el 47,7% de las nuevas prestaciones concedidas a mujeres se explicó por este motivo, frente al 35,2% en los hombres. Muy por detrás aparecieron los tumores, con un 14,4%; las enfermedades musculoesqueléticas, con un 9,7%; y las enfermedades del sistema circulatorio, con un 9,2%.

En esta misma línea se sitúa el informe anual de salud de DAK[5], una referencia para el análisis de la salud en el mundo laboral. En su última edición, dedica un apartado especial al análisis detallado de las incapacidades temporales. La salud mental aparece como uno de los ejes principales del análisis del estado de salud laboral. En el plano general del absentismo, las enfermedades psíquicas ocupan el tercer lugar entre las causas de baja, con el 17,4% de todos los días de ausencia en 2024.

El informe presta especial atención a la población joven. Aunque las personas trabajadoras de hasta 29 años tienen un nivel de absentismo global inferior a la media, con un 4,7%, la salud mental ya ocupa un lugar relevante en su situación sanitaria, ya que las enfermedades psíquicas representan alrededor del 14% de sus días de ausencia. Además, entre la población joven aparecen señales de especial vulnerabilidad: las enfermedades psíquicas crónicas afectan al 18% de quienes tienen menos de 25 años y al 17% de quienes tienen menos de 30 años.

4 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin —BAuA—. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2024. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1.ª edición. Dortmund, 2025.

5 Hildebrandt, Susanne; Dehl, Terese; y Nolting, Hans-Dieter. Gesundheitsreport 2025. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Mythos Rekordkrankenstand. Generation Z in der Arbeitswelt, en Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung, vol. 55, editado por Andreas Storm y Volker Nürnberg. Hamburgo.

¿Cuáles son los motivos para este incremento del absentismo a causa de la salud mental?

El Gobierno federal afirma[6] que el aumento de las cargas psíquicas no se debe a una sola causa, sino a una transformación más amplia del mundo laboral. Señala que estas cargas han ganado peso en el contexto de la terciarización, la digitalización, la racionalización y la flexibilización del trabajo, y que desde 2012 se mantienen en un nivel elevado. Subraya, no obstante, que las causas son multifactoriales y que no resulta fácil demostrar empíricamente con precisión el origen exacto de esta evolución.

Aun así, el Gobierno federal indica que sí puede observarse un incremento de las exigencias cognitivas, socio comunicativas, de autoorganización y de flexibilidad. Aproximadamente dos de cada tres personas ocupadas declaran tener que atender con frecuencia varias tareas distintas al mismo tiempo, y más del 40% afirma enfrentarse a menudo a nuevas tareas, interrupciones y perturbaciones en el trabajo, actividades repetitivas y fuerte presión de plazos o de rendimiento.

Por otra parte, el Gobierno menciona la exigencia de disponibilidad permanente y su vínculo con la salud. Señala que la disponibilidad constante se asocia con más problemas de salud y con una menor satisfacción. Entre las molestias mencionadas aparecen dolores de espalda, trastornos del sueño, cansancio, abatimiento y agotamiento físico. El punto más relevante, en términos preventivos, es que la carga no solo aumenta cuando existe la expectativa de responder, sino que alcanza su nivel más alto cuando las personas trabajadoras son contactadas fuera del horario laboral. El mensaje implícito es que la difuminación de la frontera entre trabajo y descanso constituye un factor concreto de riesgo psicosocial.

A ello se añade, según el informe[7] más reciente de la BAuA, el acoso laboral. Si bien no todo conflicto laboral puede considerarse acoso, el informe señala que este fenómeno afecta a una parte significativa de la población asalariada en Alemania, estimada en el 6,5%.

Las políticas para prevenir los riesgos psicosociales

La GDA ha desarrollado un programa específico para fortalecer el asesoramiento y la supervisión en este ámbito: «Juntos y sistemáticamente para una buena organización del trabajo en caso de estrés psicológico relacionado con el trabajo». Este programa tiene como objetivo mejorar la seguridad en la evaluación de riesgos psicosociales

6 Deutscher Bundestag. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Anne Zerr, Janine Wissler, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke – Drucksache 21/3153 – Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Drucksache 21/3464, 21. Wahlperiode, 23.12.2025.

7 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2024. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1.ª edición. Dortmund, 2025. DOI: 10.21934/baua:bericht20251107. ISBN: 978-3-88261-779-5

mediante materiales prácticos y recomendaciones accesibles para las empresas.

Además, se han desarrollado materiales como las recomendaciones para incorporar los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos —Empfehlungen zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung—, disponibles también en inglés. En 2024 se puso en marcha una página web con enlaces a información relevante de los organismos responsables: www.gda-psyche.de.

A finales de 2025, el Gobierno federal hizo balance[8] de la tercera fase de la GDA. Según los resultados provisionales del primer trimestre, de una muestra de 8.000 empresas, el 81% dispone de una evaluación de riesgos relativa a la carga psíquica. El resultado de las realizadas: aproximadamente el 32% no fue valorado como adecuado por el personal inspector.

En conjunto, la valoración es ambivalente: el tema ha ganado presencia respecto a la fase anterior de la GDA, pero sigue existiendo margen de mejora, tanto en las empresas que aún no han abordado estos riesgos como en aquellas que requieren apoyo para completar procesos, implantar medidas o verificar su eficacia.

Por último, el Comité para la Seguridad y Salud en el Trabajo —Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, ASGA— ha incorporado la salud mental como uno de sus temas prioritarios. Las recomendaciones de la GDA sirven como base para los trabajos del grupo de trabajo sobre cargas psicosociales, lo que refuerza el papel de la prevención en esta materia clave para el futuro del trabajo.

El ASGA es un órgano consultivo del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania —Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS—. Asesora sobre cuestiones relacionadas con la Ley de Protección Laboral y elabora normas complementarias. Sus tareas incluyen identificar y recopilar conocimientos científicos relevantes para la seguridad y salud en el trabajo, formular recomendaciones y coordinarse con otros comités.

En 2023 se constituyó un grupo de trabajo sobre los riesgos psicosociales en las siguientes áreas:

tareas y funciones, organización del trabajo, jornada laboral, relaciones sociales en el trabajo, puesto de trabajo y entorno, y uso de equipos de trabajo.

La futura norma pretende concretar la regulación, unificar la terminología y reunir en un enfoque coherente las exigencias ya dispersas en otras normas de prevención. Su objetivo es ofrecer mayor seguridad de actuación a las empresas y reforzar la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por último, el Gobierno insiste en que la prevención de los problemas de salud mental debe entenderse como una tarea transversal que combine varios planos: condiciones de trabajo saludables, promoción de la capacidad laboral, mantenimiento y recuperación de la capacidad para trabajar e integración laboral. En esa lógica sitúa el programa ARBEIT: SICHER + GESUND, en cuyo marco se han debatido mejoras de coordinación entre expertos del sistema de seguridad social, prevención, investigación, interlocutores sociales y asesoramiento práctico. Sus resultados están todavía en evaluación.

Desde el ámbito sindical se viene señalando desde hace tiempo la insuficiencia de los marcos institucionales para reconocer y prevenir adecuadamente estos riesgos. Las organizaciones sindicales reclaman incorporar expresamente las enfermedades psíquicas a la lista oficial de enfermedades profesionales y reforzar el uso de los procedimientos de asimilación a las enfermedades profesionales en aquellos supuestos en los que ya existan indicios suficientes de causación o agravamiento laboral. Para ello, subrayan la importancia de la anamnesis laboral, de la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales y de la disponibilidad de documentación que permita acreditar la exposición sostenida a factores organizativos nocivos.

8 Deutscher Bundestag. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Anne Zerr, Janine Wissler, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke – Drucksache 21/3153 – Psychische Belastungen in der Arbeitswelt. Drucksache 21/3464, 21. Wahlperiode, 23.12.2025.

EL USO DE LA IA EN LA PREVENCIÓN

La mutua de accidentes de la construcción ha puesto en marcha una nueva aplicación de inteligencia artificial —IA— para prevenir accidentes laborales en el sector[9]. La aplicación forma parte de un proyecto financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y su objetivo es apoyar al personal inspector de la mutua en la selección de las empresas que más necesitan asesoramiento en seguridad y salud laboral. Con ello, se busca mejorar la precisión y la eficiencia de la prevención de accidentes.

La mutua de la construcción cuenta con aproximadamente 500 inspectores, entre cuyas competencias están la prevención de accidentes y el asesoramiento a las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Cada año, sus inspectores contactan directamente con alrededor del 10% de las aproximadamente 250.000 empresas del sector. Sin embargo, solo es posible realizar inspecciones personales in situ en alrededor del 1% de ellas.

Desde febrero de 2023, la mutua utiliza una aplicación de IA para ayudar a los inspectores a seleccionar las empresas que necesitan asesoramiento con mayor urgencia: duplica la precisión que permite identificar aquellas que presentan un mayor riesgo de siniestralidad laboral —64% de las empresas seleccionadas por la IA—. Las observaciones de los inspectores incrementan la precisión de sus recomendaciones. La IA solo formula recomendaciones; la decisión final corresponde a los inspectores.

LA REFORMA DE LA PREVENCIÓN

Los partidos políticos que forman el actual Gobierno han acordado poner en marcha un programa inmediato para la reducción de la burocracia. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania (BMAS) presentó el 16 de octubre de 2025 un plan integral para la modernización del sistema de prevención de riesgos laborales. El objetivo principal es reducir la burocracia, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (pymes), sin disminuir el nivel actual de protección.

El plan se desarrolla en tres fases durante la actual legislatura (2025-2029). Incluye medidas de simplificación normativa, digitalización y adaptación del sistema a los riesgos reales.

9 https://www.denkfabrik-bmas.de/projekte/ki-in-der-verwaltung/verwaltung-modern-und-digital-bg-bau-setzt-eine-neue-ki-anwendung-zur-vermeidung-von-arbeitsunfaellen-in-der-bauwirtschaft-ein

Programa inmediato de reducción burocrática (2025)

Este programa elimina la obligación de designar representantes de seguridad en empresas con menos de 50 personas trabajadoras, y se limita a un único delegado en aquellas con hasta 250 trabajadores; elimina aproximadamente 123.000 delegados y un ahorro de 135 millones de euros anuales.

Se deroga la normativa relativa al delegado de aire comprimido, y sus aspectos esenciales se integrarán en otros reglamentos de prevención vigentes.

Se suprimen figuras obligatorias contempladas en la normativa de la DGUV, como los responsables en casos de trabajos peligrosos con empresas externas o en contextos con múltiples empleadores.

Se sustituye la obligación de formato escrito por modalidades electrónicas o texto sin formato, con un ahorro adicional de 1,5 millones de euros anuales.

Revisión de la normativa para la PYME y modernización de la prevención en el Tomo VII del Código Social (2026).

El segundo paquete, previsto para su puesta en marcha en 2026, introduce mecanismos de revisión normativa especialmente dirigidos a la PYME: permitirá que los comités estatales de seguridad laboral evalúen sistemáticamente qué normas pueden ser eliminadas o simplificadas sin comprometer la seguridad en el marco del seguro de accidentes laborales, incorporando instrumentos digitales y simplificando los procedimientos.

Proceso de diálogo y reformas estructurales (2027-2028).

El tercer paquete prevé un diálogo estructurado a través de formatos de participación consolidados como las “Política Werkstätten” en el marco del programa “Arbeit, Sicher und Gesund” (Trabajo, seguro y sano ASUG), con el fin de identificar nuevas medidas de simplificación que sean aplicables a la práctica con agentes sociales, administraciones regionales, cámaras empresariales y mutuas de seguros para abordar reformas de mayor calado. Este proceso se centrará en analizar la posibilidad de simplificar herramientas clave como la evaluación de riesgos, la formación obligatoria o el funcionamiento de los comités de seguridad y salud, y evaluará cómo coordinar de manera más eficaz los marcos normativos concurrentes, como el derecho laboral, medioambiental o urbanístico.

José María Casero Escalante
Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania

Miguel Montero Lange
Técnico Coordinador de la Unidad de Documentación de la Consejería

INNOVACIÓN, BIENESTAR Y PREVENCIÓN: POLÍTICAS Y RETOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN BÉLGICA, PAÍSES BAJOS Y LUXEMBURGO

INTRODUCCIÓN: EL BENELUX COMO CENTRO DE REFLEXIÓN DE POLÍTICAS SOCIOLABORALES EN EUROPA

En un marco europeo centrado en las transiciones demográfica, ecológica y digital, los países del Benelux (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo) se han reafirmado como uno de los territorios más avanzados en materia de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SST). Sus regímenes jurídicos, fuertes y permanentemente actualizados, han conseguido ser un modelo para los demás Estados miembros de la Unión Europea.

Esta normativa se ajusta plenamente con el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el Trabajo 2021-2027[10], publicado por la Comisión Europea. Este Marco define las prioridades que se han de tener en cuenta para conseguir: anticipar y gestionar los cambios que generen las transiciones ecológica, digital y demográfica, avanzar en la prevención de accidentes y enfermedades laborales poniendo el foco en el concepto "visión cero" respecto a las muertes relacionadas con el trabajo, y mejorar la preparación ante futuras crisis sanitarias.

Este artículo analiza, cómo cada uno de los tres países del Benelux está desarrollando sus políticas de SST para adaptarlas a los nuevos modelos del mercado laboral. Asimismo, se estudia cómo los tres países prestan especial atención en la prevención de riesgos psicosociales, a la adaptación tecnológica y a la siniestralidad. Todo ello, con el objetivo de extraer buenas prácticas que puedan tener interés para su posible aplicación al contexto español.

10 Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 | Safety and health at work EU-OSHA

BÉLGICA: LA SALUD MENTAL Y LA DESCONEXIÓN COMO PRIORIDAD

Bélgica ha situado en un lugar prioritario de su agenda laboral la salud mental y el bienestar psicosocial, en respuesta a una realidad, si bien el propio Marco Estratégico Europeo ya lo denomina como prioritaria.

Los problemas de salud mental afectan a millones de ciudadanos de la Unión Europea. El teletrabajo ha desdibujado la línea divisoria entre trabajo y vida privada, generando nuevos riesgos, como son el aumento de la conectividad y por tanto el riesgo de agotamiento laboral (conocido como *burnout*, en inglés).

Prevención del burnout y los trayectos de reincorporación

Bélgica ha desarrollado un procedimiento específico para reincorporar al trabajo a quienes han sufrido una incapacidad laboral prolongada derivada de riesgos psicosociales, que denomina "trayecto de reincorporación". Este sistema está volcado principalmente en los trabajadores que han sufrido *burnout*.

Los itinerarios implican tanto a los servicios de salud ocupacional, como a las mutualidades belgas. Combinan medidas de adaptación del puesto de trabajo, seguimiento médico y psicológico, y acompañamiento en el gradual retorno a la actividad laboral.

Este enfoque, por lo tanto, reconoce que la reincorporación al puesto de trabajo no se consigue solamente a partir de la mejora clínica de la salud mental del trabajador. También es necesario realizar adaptaciones organizativas en la empresa, además de que el trabajador vaya desarrollando nuevamente su actividad, de forma pausada, para comprobar que dichas medidas son eficaces; en consonancia con la prevención proactiva, principio que inspira la normativa europea en SST.

La reforma laboral de 2022: derecho a la desconexión y posibilidad de concentrar la semana laboral en cuatro días

El 3 de octubre de 2022, Bélgica aprobó su última reforma laboral, una normativa que introdujo dos novedades de gran relevancia para la SST: el derecho a la desconexión digital y la posibilidad de concentrar la jornada semanal en cuatro días.

El derecho a la desconexión[11] es aplicable a las empresas con una plantilla de al menos veinte empleados, y garantiza a los trabajadores que puedan ignorar las comunicaciones de sus superiores fuera del horario laboral, sin temor a represalias. Excepto para casos de fuerza mayor, y turnos de guardia. Esta medida, como ya se ha expuesto, está íntimamente relacionada con uno de los factores de riesgo psicosocial más estudiado que es la hiperconectividad. La conectividad fuera del horario laboral, también denominada, "permanente", genera ansiedad, fatiga, nerviosismo, insomnio, desmotivación y un elevado riesgo de burnout.

En cuanto a la semana de cuatro días[12], la legislación belga no ha establecido una reducción del número de horas trabajadas semanalmente, sino que ha introducido la posibilidad de concentrar la jornada laboral habitual de cinco días, en cuatro días. Es decir, recoge la posibilidad de concentrar las 38 horas semanales en cuatro jornadas, con un máximo de nueve horas y media, ampliables hasta diez horas, mediante un acuerdo expreso con los sindicatos.

El objetivo de esta nueva normativa es mejorar la conciliación familiar y reducir la presión psicosocial sobre los trabajadores, y ello se consigue proporcionando un día más de descanso laboral y de desconexión con el medio laboral. Ambos factores, las dificultades de conciliación y la presión psicosocial, numerosos estudios los relacionan con la siniestralidad por causas psicológicas.

PAÍSES BAJOS: EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE Y CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los Países Bajos han desarrollado uno de los sistemas preventivos más sofisticados de Europa, que está articulado entorno a dos conceptos o principios: la empleabilidad sostenible y la gestión de la carga psicosocial en el trabajo.

Empleabilidad sostenible (Duurzame inzetbaarheid)

El concepto o principio de Duurzame inzetbaarheid (empleabilidad sostenible) es nuclear en la política neerlandesa de SST.

El Consejo Económico y Social de Los Países Bajos (SER)[13], expone que el objetivo de la empleabilidad sostenible[14] es que las personas se mantengan sanas, felices y competentes en el trabajo hasta su jubilación. Se centra principalmente, en las condiciones laborales, la vitalidad y el aprendizaje permanente para adaptarse a los cambios del entorno. La empleabilidad sostenible se aplica a toda la población activa, tanto a quienes trabajan como a quienes no.

11 https://emploi.belgique.be/fr/actualites/report-de-trois-mois-dans-la-pratique-pour-se-mettre-daccord-sur-le-droit-la-deconnexion

12 https://www.kpmglaw.be/en/news/four-day-alternating-work-week-not-a-mere-discretionary-possibility-of-the-employer/

13 https://www.ser.nl/duurzame-inzetbaarheid

14 Duurzame inzetbaarheid | RIVM

Este enfoque es de gran relevancia debido al envejecimiento de la población activa. Según datos del RIVM (Instituto de Saludo Pública y Medio Ambiente), la población activa neerlandesa se reducirá de forma considerable en las próximas décadas, por lo que es imprescindible que los trabajadores estén preparados para alargar su vida laboral de forma saludable y eficiente.

La Ley de Mejora del Control de Acceso (Wet verbetering Poortwachter) obliga a los empleadores y a los trabajadores a colaborar activamente en la reincorporación laboral en caso de baja por enfermedad. Mientras que la Ley de Condiciones de Trabajo (Arbowet) establece la obligación de proteger a los empleados frente a la carga psicosocial (psychosociale arbeidsbelasting, PSA) y de documentar los riesgos en una evaluación formal (RI&E).

El empleador debe de implementar políticas para prevenir o limitar la carga psicosocial, según lo estipulado en la Ley de Condiciones de Trabajo. Y el empleado debe, en la medida de sus posibilidades, velar por su propia seguridad y salud, así como por la de las demás personas involucradas.

La carga psicosocial (PSA) y el papel del"consejero de confianza" (vertrouwenspersoon)

La carga psicosocial (psychosociale arbeidsbelasting ,PSA)[15], reúne todos los factores del trabajo que pueden producir estrés: alta presión laboral, comportamientos no deseados y el impedimento para conciliar trabajo y vida personal. Según el Instituto nacional de salud pública y medio ambiente (RIVM), cerca de la tercera parte del absentismo laboral en los Países Bajos, tiene relación con el estrés generado por el trabajo.

Para afrontar esta situación, el sistema neerlandés[16] ha legitimado la figura del"consejero de confianza" (vertrouwenspersoon)[17], cuya función es servir de interlocutor independiente y confidencial, para los trabajadores que sufren alguna situación de presión, incomodidad, etc., en el ámbito laboral.

En el Portal de Condiciones de Trabajo (Arboportaal)[18], se indica que este consejero es fundamental para mejorar la comunicación de los problemas y conseguir la mejora del clima laboral. Además del apoyo individual, el asesor confidencial también tiene una tarea preventiva. Asesora sobre la política de comportamientos indeseables y proporciona información a equipos y directivos para evitar el estrés laboral. Esta figura puede ser externa o interna de la empresa.

4. LUXEMBURGO: LA ESTRATEGIA DENOMINADA "VISION ZERO" Y EL RETO TRANSFRONTERIZO

El Gran Ducado de Luxemburgo presenta una realidad laboral peculiar dentro del contexto europeo: más de la mitad de su fuerza laboral está formada por trabajadores transfronterizos, que suelen residir en Bélgica, Francia y Alemania. Son varias las causas que dan lugar a esta situación, pero principalmente se debe al elevado coste de la vivienda, y a su escasez. Esta situación genera retos particulares en materia de SST. También Países Bajos cuenta con un elevado número de trabajadores transfronterizos (procedentes, principalmente, de Bélgica y Alemania) pero está lejos de los valores porcentuales de Luxemburgo.

4.1 Estrategia Nacional "Visión Zero"

Luxemburgo presentó en 2016 su Estrategia Nacional "Visión Zero", impulsada por la Association d´Assurance Accident (AAA)[19] en colaboración con la Unión de Empresas Luxemburguesas (UEL) y el Instituto Nacional para el Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial (INDR).

15 Psychosociale arbeidsbelasting | RIVM

16 https://www.uwv.nl/nl/ziek/werkwijzer-poortwachter

17 Welke rol spelen vetrouwenspersonen en: bedrijfsmaatschappelijk medewerkers? | Arboportaal

18 https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting

19 https://aaa.public.lu/fr/documentation/publications/depliants/Depliant-VISION-ZERO.html

El objetivo principal de esta estrategia es la reducción del número de accidentes de trabajo, sobre todo en el trayecto, in itinere, pero también la reducción de las enfermedades profesionales.

Esta estrategia se basa, fundamentalmente, en el despliegue de campañas multicanal, incentivos para empresas y medidas de concienciación. En la actualidad, las actuaciones de la estrategia visión zero se están desplegando en un Plan que durará siete años: desde 2023 hasta 2030.

Los resultados desde su puesta en marcha están siendo importantes. Según la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)[20] se ha alcanzado un 20% de reducción de los accidentes laborales.

Entre los principales logros de la estrategia destaca la puesta en marcha de un portal de internet trilingüe (visionzero.lu) y la implantación de un sistema para incentivar a las empresas a invertir en la prevención de los accidentes. La estrategia también implica la organización de foros anuales, de ceremonias de entrega de premios cada dos años, de actividades de concienciación en los medios y de la adopción de medidas específicas dirigidas a los sectores de alto riesgo.

4.2. El reto transfronterizo: accidentes in itinere y gestión compartida de la prevención

Luxemburgo es, junto con Bélgica y Países Bajos, uno de los países más afectados por la complejidad de la seguridad social transfronteriza. Tal como expone la Asociación Internacional de la Seguridad Social[21], durante la pandemia de COVID-19, Luxemburgo se vio obligado a adoptar convenios de carácter bilateral con países limítrofes: Bélgica, Francia y Alemania. La finalidad de estos convenios fue evitar cambios en la situación de los trabajadores fronterizos en materia de seguridad social a pesar del aumento del teletrabajo. Como resultado, Luxemburgo y sus tres países limítrofes acordaron que el número de días de teletrabajo debido al COVID-19 no se tendrían en cuenta en las decisiones sobre la legislación de seguridad social aplicable.

Los largos desplazamientos diarios que tienen que afrontar estos trabajadores transfronterizos generan un riesgo elevado de accidentes in itinere, esta situación es un verdadero reto para la prevención laboral de Luxemburgo, ya que las medidas de prevención no solo requieren políticas nacionales, sino también una coordinación importante entre los países de residencia y empleo.

La Inspección de Trabajo y Minas (Inspection du travail et des mines) de Luxemburgo en su informe de 2025 indica que, de los 3.098 accidentes de trabajo declarados en todo el año, 326[22] fueron producidos in itinere. Lo que representa un valor porcentual superior al 10%, y la gran mayoría se producen en los trayectos de los trabajadores transfronterizos.

5. CONCLUSIONES

El examen comparado de las políticas de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas en los países del Benelux permite apreciar una serie de líneas de actuación convergentes con potencial interés para el ámbito español. En primer lugar, destaca la creciente relevancia otorgada a los riesgos psicosociales. Tanto Bélgica como los Países Bajos han incorporado de forma prioritaria la prevención del estrés laboral, el burnout y las situaciones de acoso, articulando marcos regulatorios especí-

20 https://www.issa.int/fr/analysis/enhancing-occupational-safety-health-and-well-being-through-vision-zero-and-prevention

21 Trabajadores fronterizos, COVID-19 y teletrabajo: Medidas de seguridad social pragmáticas en la Unión Europea | AISS

22 https://gouvernement.lu/dam-assets/publications/rapport-activite/minist-travail-emploi/itm/rapport-annuel-2025-de-linspection-du-travail-et-des-mines.pdf

ficos y mecanismos de apoyo especializados; entre ellos, figuras profesionales orientadas a la mediación y la asistencia preventiva. Aunque en España se observan avances en esta materia, el grado de institucionalización de estas herramientas continúa siendo más limitado.

En segundo término, las políticas de conciliación aparecen concebidas no solo como medidas de organización del tiempo de trabajo, sino también como instrumentos de prevención en materia de salud laboral. La reciente evolución normativa belga, que incorpora el derecho a la desconexión digital y fórmulas de flexibilidad como la semana laboral comprimida en cuatro días, evidencia una aproximación que vincula directamente la ordenación del tiempo de trabajo con el bienestar físico y psicológico de las personas trabajadoras.

Asimismo, el enfoque neerlandés de la empleabilidad sostenible constituye una referencia relevante en el contexto europeo actual. La promoción de trayectorias laborales prolongadas en condiciones saludables y adaptadas a las capacidades cambiantes de la población activa adquiere especial importancia en escenarios marcados por el envejecimiento demográfico, fenómeno que también afecta de manera creciente al mercado de trabajo español.

Por último, la experiencia luxemburguesa pone de relieve la utilidad de los modelos preventivos basados en objetivos cuantificables y en la implicación coordinada de los distintos interlocutores sociales. La estrategia Vision Zero refleja cómo la definición de metas verificables y el seguimiento continuado de resultados pueden traducirse en reducciones sostenidas de la siniestralidad laboral.

En conjunto, las iniciativas desarrolladas en el Benelux ofrecen elementos de reflexión de interés para la evolución de la política preventiva española y pueden contribuir al desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027[23], en consonancia con las orientaciones establecidas en el Marco Estratégico Europeo dirigidas a promover entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

Mª Gloria Redondo Rincón

Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo

23 Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 - INSST

LA SEGURIDAD Y SALUD EN FINLANDIA: ESTRATEGIA 2024-2030

CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO[1]

De los más de cinco millones y medio de habitantes que tiene Finlandia, 2.553.000 personas componían su población activa en febrero de 2026, siendo el 90% trabajadores asalariados, y los 250.000 restantes, autónomos. La fuerza laboral está muy equilibrada en su distribución por sexo, ya que las mujeres ocupan el 48% y los hombres el 52%.[2]

La evolución del empleo por sectores en los últimos cincuenta años ha venido marcada por una tendencia similar a la de otros países del entorno europeo: por un lado, incremento de actividad en el sector servicios en detrimento del sector agrícola, y por otro, la confluencia en la participación y contratación en el sector de la industria manufacturera, las finanzas y el comercio. La tasa general de empleo en Finlandia se situaba en marzo de 2026 en el 75,5%.

Hay un aspecto interesante que tiene una evidente repercusión en la configuración de las prioridades y estrategias en el ámbito de la seguridad y salud, y se refiere a la equilibrada distribución de la población activa según el tamaño de las empresas: el 36,2% de las personas trabajadoras en Finlandia presta servicios para las aproximadamente 760 corporaciones con más de 250 empleados, lo que solamente ocupa el 0,2% del tejido empresarial del país; el 23,2%, lo hace en empresas con plantillas por debajo de 10 trabajadores; el 19,7 %, en empresas entre 50 y 249 empleados; el 12,1 % de las personas empleadas trabajaban en pequeñas empresas con entre 20 y 49 empleados y el 8,8 % de las personas empleadas trabajaban en pequeñas empresas con entre 10 y 19 empleados.[3]

La alarmante tendencia al alza en los índices de desempleo es una de las mayores preocupaciones en Finlandia en los últimos años. La tasa de desempleo ascendió al 10,4% en marzo de 2026, siendo la mayor de toda la Unión Europea, y

1 Statistics Finland

2 Finlandia - ILOSTAT

3 Labour Market Information: Finland - EURES (EURopean Employment Services)

prácticamente duplicando los índices de 2022[4]. La incidencia en el desempleo juvenil es igualmente elevada, y los últimos datos la sitúan en el 22,3%.

Finlandia ha elevado en lo últimos años la edad de jubilación de los 63 a los 65 años, estando bastante por debajo de la edad fijada en otros sistemas de protección social europeos. Sin embargo, a partir de 2030 la edad se ajustará automáticamente según la esperanza de vida media, que ha aumentado de los 79 a los 82 años desde 1986[5], lo que previsiblemente generará un aumento en la edad de acceso a la jubilación.

En el contexto político, la actual legislatura comenzó el 20 de junio de 2023. El Gobierno de Petteri Orpo es una coalición integrada por cuatro partidos del espectro liberal-conservador-extrema derecha. Entre las 32 medidas del Programa de Integración Gubernamental 2024-27[6], y habida cuenta del contexto económico y social, el gobierno ha planteado un impulso en el empleo, pero también en el crecimiento económico, la competitividad y el desarrollo de la productividad. Veremos el encaje que tiene en su programa la Estrategia de Seguridad y Salud, y las acciones de desarrollo posterior.

NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD

El Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad es el departamento que asume la preparación de la legislación en materia de seguridad y salud, siendo las normas principales las que siguen:

- Ley 738/2002, de Seguridad y Salud en el Trabajo[7]. Es la norma marco y tiene como objetivos "mejorar el entorno laboral y las condiciones de trabajo para garantizar y mantener la capacidad de trabajo de los empleados, así como prevenir accidentes laborales y enfermedades y eliminar otros riesgos desde el trabajo y el entorno laboral hasta el físico y la salud mental". Importante esta última referencia en una norma vigente desde principios de siglo.

- Ley 44/2006, de Seguridad y Salud Ocupacional y Cooperación en Seguridad y Salud Ocupacional en los Lugares de Trabajo[8]. Desarrolla las fórmulas de organización de la actividad preventiva y la composición y funciones de los órganos de representación social y empresarial. Especialmente interesante resulta la figura del *gerente* empresarial, una especie de recurso preventivo preceptivo en cualquier sector y tamaño de la empresa. La representación social unitaria es obligatoria en empresas a partir de 10 trabajadores, y los órganos colegiados, en plantillas a partir de 20 trabajadores.

  - En materia de vigilancia de la salud, resulta de aplicación la Ley 1383/2001, de Atención a la Salud Ocupacional[9], que también regula el contenido y la prestación de la atención sanitaria ocupacional proporcionada, complementada entre otros, por el Decreto de gobierno 1485/2001[10], que desarrolla la vigilancia de la salud obligatoria en trabajos que presentan un riesgo especial de enfermedad.

Otras normas que contienen disposiciones en materia de seguridad y salud son la Ley 55/2001, de contratos de trabajo, la Ley 872/2019, sobre tiempo de trabajo, Ley 1333/2021, sobre la cooperación dentro de los grupos de empresas, que promueve las fórmulas de diálogo social, la Ley 609/1986, de igualdad entre mujeres y hom-

4 Finlandia - ILOSTAT

5 Statistics Finland - Deaths 2020

6 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/9129c35d-ed84-44e1-8bb4-4dc90bc1b582

7 https://www.finlex.fi/en/legislation/translations/2002/eng/738

8 https://www.finlex.fi/api/media/statute-foreign-language-translation/688340/mainPdf/main.pdf

9 https://www.finlex.fi/api/media/statute-foreign-language-translation/688546/mainPdf/main.pdf?timestamp=2001-12-20T22%3A00%3A00.000Z

10 https://www.finlex.fi/api/media/statute-foreign-language-translation/688545/mainPdf/main.pdf?timestamp=2001-12-26T22%3A00%3A00.000Z

bres, en vigor desde hace cuarenta años, la Ley 1325/2014 de no discriminación, y el Código Penal.

ESTRATEGIA 2024-2030[11]

Con el título "*Condiciones de trabajo seguras y saludables y capacidad de trabajo para todos. Política para el entorno y bienestar en el trabajo hasta el 2030*", el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud finlandés ha actualizado en el año 2024 el documento político en materia de seguridad y salud, que parte de un enfoque transversal y orientado a cualquier fórmula de empleo.

La estrategia se fundamenta en una serie de recomendaciones de ámbito internacional: el Convenio 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Finlandia en junio de 2008, y en el ámbito europeo, el Marco Estratégico 2021-2027, que promueve entornos laborales seguros mediante tres objetivos principales: anticipar y gestionar el cambio, mejorar la prevención de enfermedades y accidentes, y prepararse para futuras crisis sanitarias nacionales.

La estructura del documento parte de una descripción sobre cómo opera la coordinación entre las diferentes instituciones y administraciones públicas competentes en la materia, para a continuación detenerse en el análisis de sus tres pilares básicos que sirven de elemento de diagnóstico. Finalmente, recoge los indicadores de seguimiento como referencia a desarrollar y evaluar por el Plan de Implementación.

La cooperación activa entre instituciones se apoya en el departamento de Trabajo e Igualdad de Género, adscrito al Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, órgano gubernamental encargado en la administración de las políticas de seguridad y salud, pero que también coordina a la Inspección de Trabajo[12], dictando instrucciones y criterios sobre tareas de supervisión, implementación de legislación y procedimientos en la materia. Para el 2026, se han planificado 19.500 actuaciones inspectoras en la agencia estatal encargada de la supervisión de las condiciones de seguridad y salud.

El Instituto Finlandés de Salud en el Trabajo[13] participa en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente desde el prisma de la investigación multidisciplinar, mientras que el Instituto Nacional de Salud y Bienestar participa en la promoción de la salud pública.

El Centro de Seguridad y Salud Ocupacional[14] es un organismo de interlocución y diálogo que actúa como enlace entre la Inspección de Trabajo, el resto de instituciones en materia de seguridad y salud, y los agentes sociales. Recibe financiación para sus operaciones a partir de primas de seguro de accidentes pagadas por los empleadores a través del Fondo Finlandés para el Entorno Laboral.

La creación de una sociedad cohesionada y un bienestar sostenible es una responsabilidad pública. Para ello, la estrategia evalúa un diagnóstico sobre la situación actual y prioridades en materia de seguridad y salud en Finlandia, apoyándose en tres pilares básicos:

- Desafíos futuros.

11 Safe and healthy working conditions and workability for everyone : Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030 : Updated 2024

12 Inspección de seguridad y salud ocupacional - Tyosuojelu.fi - Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

13 Instituto Finlandés de Salud Ocupacional | Instituto Finlandés de Salud Laboral

14 Junta de Seguridad y Salud Ocupacional - Tyosuojelu.fi - Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Promoción y mejora de la capacidad para trabajar y la empleabilidad.

PRIMER PILAR
Desafíos futuros relacionados con la seguridad y salud

Tal y como bien sucediendo en los últimos tiempos en el contexto sociolaboral internacional, la estrategia refiere a los cambios que están condicionando la reconfiguración del sistema de relaciones laborales en Finlandia, y, por lo tanto, el devenir de las políticas en materia de seguridad y salud ocupacional: la tecnología, las estructuras de edad, el clima y la globalización. Ya en 2016, un grupo de representantes nórdicos en materia de seguridad y salud publicó el informe, "*Diversidad de la fuerza laboral y del trabajo futuro. Tareas y desafíos para la SST*"[15], que trata sobre el significado de la transformación del trabajo desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, y que refiere a la mejora de la vida laboral desde un punto de vista inclusivo, aspecto que como veremos tendrá una especial repercusión.

La estrategia apunta como elementos del cambio a la cada vez más difusa relación entre la empresa y la persona trabajadora; a los cambios en los métodos y contenidos del trabajo, cada vez más fragmentados e individualizados; a un aumento significativo en el uso de la externalización y las fórmulas colaborativas; a la combinación y flexibilización de modalidades de trabajo presenciales y/o a distancia; a los espacios compartidos, al trabajo temporal y/o a tiempo parcial. Las personas tienen más probabilidades de cambiar sus tareas y profesiones durante sus carreras, por lo que la transformación del trabajo requiere de un esfuerzo, capacidad de aprender y motivación continuos, así como la planificación y adaptación del trabajo a la persona.

La actividad física seguirá existiendo, sin embargo, el trabajo estático y sedentario probablemente aumente aún más. La inteligencia artificial lo hará también para complementar el trabajo que requiere un alto nivel de competencia. Digitalización y automatización del trabajo pueden permitir que las personas prioricen sus tareas, pero con una sistemática controlada. La transición verde también afecta la vida laboral al crear nuevos desafíos y oportunidades. Por último, el cambio climático plantea nuevos desafíos de salud y seguridad ocupacional.

En este sentido, la estrategia apuesta por reforzar la cooperación internacional en la creación de reglas de juego para el trabajo realizado en diferentes plataformas, con claro mensaje político a favor de una regulación europea.

SEGUNDO PILAR:
Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables desde la reducción de la siniestralidad

La Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) lanzó a finales del siglo pasado la campaña "*Vision Zero*", inicialmente dirigida a la promoción de la cultura vial, y después ampliándose a múltiples sectores de actividad profesional, lo que en definitiva pone en valor que todos los accidentes y enfermedades profesionales, sea cual sea el sector, son evitables siempre que se tomen las medidas correctas a tiempo. El Comité de Altos Responsables de las Inspecciones de Trabajo (SLIC) también apoya el marco estratégico de la UE sobre seguridad y bienestar en el trabajo 2021-2027, con el objetivo de mejorar la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes en conformidad con el enfoque *Vision Zero*.

En Finlandia[16], la campaña ha funcionado con éxito desde 2003, y el Instituto Finlandés de Salud en el Trabajo creó en 2024 un Foro *Vision Zero* compuesto por redes regionales, fomentando la participación en eventos nacionales. Por su parte, las estadísticas de la OIT[17] arrojaron para el año 2023 una tasa de 1 accidente mortal por cada 100.000 personas trabajadoras.

15 1757 Future of work and occupational safety and health: an oversight of the nordic future of work and osh report | Occupational & Environmental Medicine

16 Mejorar la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo a través de Vision Zero y de la prevención | AISS

17 ILOSTAT Data Explorer

Es en este apartado donde la estrategia hace mención especial a los riesgos psicosociales, y en sus diferentes formas de manifestación. “El acoso, pero también las ausencias por enfermedad y la pérdida de productividad”. La argumentación de que la mejora de la cultura preventiva redunda en una mayor productividad y competitividad en las empresas comienza a moldear el enfoque de la estrategia, alineada con las líneas generales del programa de gobierno. Pero los riesgos psicosociales y su manera de ser abordados se desmarcan del esencial tercer pilar de la estrategia.

TERCER PILAR: Promoción y mejora de la capacidad para trabajar y la empleabilidad

La anterior afirmación se desarrolla en el apartado probablemente más diferencial e importante de toda la estrategia, y que parte de un diagnóstico objetivo y tangible: la tasa de dependencia de la población potencialmente inactiva sobre la potencialmente activa en Finlandia fue del 62,3% en 2022, siendo las expectativas para el 2030 de un aumento hasta el 65,2%. Además, en 2021, por cada 100 personas empleadas había 133 personas entre población no activa y desempleados.

Esta línea argumental introduce un mensaje esencial: dentro de las prioridades en materia de seguridad y salud, cobra un especial interés el velar por la capacidad laboral y funcional de las personas en edad de trabajar, la duración de las carreras, y las oportunidades para quienes tienen una capacidad laboral parcial y temporal participar en la vida laboral, y lo es no solamente por una cuestión preventiva, sino también por una ventaja competitiva a nivel país: la gestión de las capacidades laborales y la promoción del bienestar en el trabajo deben formar parte de la gestión estratégica de las empresas y otras organizaciones, y parte de sus actividades cotidianas.

Y sigue diciendo: las enfermedades impiden que las personas entren o regresen a la vida laboral. La oportunidad de las personas con una capacidad parcial para trabajar aumenta la igualdad, reduce el desempleo y recorta el gasto en pensiones por discapacidad. Particularmente en el contexto de microempresas, se afirma que las ausencias por enfermedad, presentismo, accidentes laborales y casos de incapacidades a largo plazo son incidentes que generan pérdidas financieras.

Ante este punto de vista, la estrategia ya enuncia una iniciativa por parte de los poderes públicos, la Resolución de 2025 del Gobierno “Salud laboral 2025– capacidad laboral y salud a través de la cooperación” tiene en cuenta la transformación de la vida laboral y el trabajo, y su relación con la reforma del sistema de asistencia social y atención médica.

En la parte final del documento, y una vez evaluado el diagnóstico en materia de seguridad y salud, la estrategia enumera unos **indicadores de seguimiento** de las líneas expresadas, que se fundamentan a su vez en unos objetivos, algunos de ellos incluso más interesantes que los propios indicado-

res. En cuanto al tercer pilar de la estrategia, orientado a la mejora de la empleabilidad, se extractan los siguientes objetivos por su particularidad y desarrollo posterior en el plan de implementación:

- Aumento de la edad media de jubilación.
- Reducción de la tensión laboral/estrés.
- Reducción de los índices de incapacidad temporal y a largo plazo.
- Aumento de la participación en el empleo entre personas con discapacidad.
- Fomento la capacidad de trabajo física, pero también mental. En definitiva, el último objetivo fija que *el trabajo debe ser atractivo*.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN 2024-2027[18]

Dando cumplimiento al procedimiento de desarrollo que plantea la estrategia, también en el año 2024 se publicó el Plan de Implementación, vigente hasta el 2027. En un contexto de diálogo tripartito, se trata de una iniciativa consensuada entre los ministerios/administraciones públicas competentes, y los agentes sociales -no constan los firmantes-, y forma parte del desarrollo del Programa del Gobierno de Petteri Orpo[19], concretamente en desarrollo de tres programas específicos: el Programa TYÖ2030, para el bienestar en el trabajo, el Programa de Salud Mental y el Programa de Capacidad en el Trabajo.

El plan de implementación complementa la estrategia, reiterando su contenido, y desarrollando un extenso y detallado listado de objetivos, acciones, procesos de cooperación y vías de supervi-

18 Safe and healthy working conditions and work ability for everyone : Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030 : Implementation plan 2024–2027

19 Programa de Gobierno - Gobierno Finlandés

sión a partir de cada uno de los tres pilares de la estrategia en que se ha basado el diagnóstico. Este esquema se repite en sus tres tablas: *Legislación, orientación y previsión* para las dos primeras partes de la estrategia, y una última tabla, denominada *Promoción de la salud, apoyo a la capacidad laboral y cooperación en materia de salud ocupacional.*

Uno de los objetivos prioritarios de la estrategia es la reducción de los riesgos psicosociales. Al estar localizado en la segunda tabla, tal y como está situado en la estrategia, sorprende que no haya referencia expresa a este tipo de riesgos en el tercer y más importante pilar, donde se combinan aspectos preventivos y productivos.

Como acciones tendentes a reducir esos riesgos, se propone intensificar el esfuerzo de valoración, así como implicar a todas las Administraciones, siendo este un compromiso expreso del gobierno mediante el desarrollo del Programa de Crecimiento sostenible en su parte 'salud mental y capacidad de trabajo como requisitos previos para el empleo y productividad'.

Para dar seguimiento a lo anterior, se ha planteado una intensificación de las evaluaciones de riesgos *ad hoc*, apoyando la cooperación y la comunicación entre las partes afectadas. En el espectro político, se visibiliza un compromiso de inversión del Programa de Crecimiento Sostenible, de espacio de diálogo tripartito, así como la planificación de procesos de auditoría interna y externa al mismo.

Sobre cómo atajar las necesidades evaluadas en el tercer pilar de la estrategia, la tabla tercera del Plan desarrolla un prolijo listado de objetivos y acciones que confirman esa apuesta finlandesa por una política que complementa la visión tradicional garantista con la oportunidad que su desarrollo le ofrece a las empresas, en términos de productividad y competitividad, y al mercado laboral en general, en términos de mejora de la empleabilidad.

Uno de los objetivos primordiales de esta parte del plan es el desarrollo simultáneo del bienestar en trabajo y la productividad. De ahí que prime la creación de puestos de trabajo, con especial consideración a determinados colectivos: personas con una discapacidad parcial y personas desempleadas. Se pretende aumentar la capacidad funcional de trabajo, término realmente ambiguo cuando no conflictivo, más cuando no hay concreción sobre cómo proceder a ello. Se reconoce expresamente que la competencia en el puesto de trabajo genera un mayor bienestar, requiriendo un apoyo y responsabilidad empresarial en el desarrollo de procesos formativos y de capacitación.

El mensaje de la estrategia ha sido también utilizado por la Confederación de Industrias Finlandesas (EK)[20]. Sin embargo, la línea seguida por la Confederal Sindical mayoritaria, (SAK) va dirigida a reforzar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en un enfoque más tradicional en la materia[21].

CONCLUSIONES

Finlandia cuenta con una cultura preventiva muy dilatada a lo largo del tiempo, acompañada de un completo acervo normativo que no requiere de modificaciones sustanciales, lo que en definitiva genera un marco de garantía estable en favor de una salvaguarda de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

En el actual escenario político, los poderes públicos han considerado que la evolución de los escenarios surgidos a partir de la reconfiguración del sistema de relaciones laborales no solamente requiere de un deber de anticipación para ajustar los mecanismos de garantía a estas nuevas realidades, sino que, el apostar por una mejora de la competitividad y productividad en las empresas generará además de un refuerzo de las bases preventivas, un mayor crecimiento económico y de empleo.

Antonio Solesio Jofre de Villegas

Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Dinamarca, Suecia, Finlandia, Noruega, Estonia, Letonia y Lituania.

20 Ventaja competitiva a través del bienestar en el trabajo: ¿cuál es el coste de un mal bienestar de los empleados? | Artículos | Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Oy

21 Vida laboral saludable - SAK

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SE REFUERZA EN 2026 EN ITALIA: ESTUDIO DE LA NUEVA NORMATIVA

INTRODUCCIÓN:

A finales de diciembre de 2025 se ratificó en Italia, convirtiéndose en ley, el *Decreto-Ley núm. 159/2025 de medidas urgentes para la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y en materia de protección civil*, inaugurando así el año 2026 con un conjunto relevante de novedades en materia de seguridad y salud laboral.

Al igual que en el ordenamiento jurídico español, la utilización de la figura del decreto-ley en Italia responde a la concurrencia de una extraordinaria y urgente necesidad. En el caso que nos ocupa, dicha justificación se articula en torno a tres ejes fundamentales: la necesidad de reducir de forma inmediata los índices de siniestralidad laboral, especialmente en los sectores de mayor riesgo; la urgencia de reforzar los mecanismos de control e inspección con el fin de garantizar un cumplimiento más efectivo de la normativa vigente; y, por último, la necesidad de adaptar el sistema preventivo a la transformación de la organización del trabajo y a la aparición de nuevos riesgos derivados de la digitalización y de las complejas cadenas de subcontratación.

Desde una perspectiva estadística, los informes anuales de 2023 y 2024 del Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (*INAIL*), el Instituto público que gestiona las contingencias profesionales, evidencian una tendencia alcista en los principales indicadores de siniestralidad, los cuales han servido de base en el proceso legislativo para justificar la urgencia de la intervención normativa. Concretamente, el significativo aumento de las enfermedades profesionales, cifrado en un 21% en el 2024 respecto del 2023 y el 11,3% en 2025 en relación con el año anterior.

Indicador	2023	2024	2025
Enfermedades profesionales	72.754	88.499	98.463

Fuente: *Elaboración propia a partir de la Relazione annuale INAIL 2023 y 2024.*

Desde la óptica sectorial, la siniestralidad laboral en Italia se concentra fundamentalmente en los grandes sectores productivos tradicionales. En términos globales, el sector manufacturero registra la mayor proporción de accidentes, seguido por el sector de la construcción, que mantiene una incidencia elevada asociada a la peligrosidad inherente a sus actividades. Asimismo, destacan el sector del transporte y almacenamiento y el comercio, ambos con un peso significativo, vinculado en el primer caso al riesgo asociado a la movilidad y a los accidentes *in itinere*. Por su parte, el sector sanitario y de asistencia social, pese a haber reducido sus cifras tras el impacto de la pandemia, continúa presentando niveles relevantes de siniestralidad. En conjunto, estos sectores concentran la mayor parte de los accidentes de trabajo, reflejando tanto la estructura productiva italiana como la persistencia de riesgos laborales específicos en actividades intensivas en mano de obra o caracterizadas por una elevada exposición física.

Sector	% sobre total	Nº aproximado de accidentes
Industria manufacturera	24 %	123.484
Construcción	13 %	66.887
Transporte y almacenamiento	12 %	61.742
Comercio	11 %	56.597
Sanidad y asistencia social	7,4 %	38.000

Nota: *Total accidentes: 514.517 (trabajadores, 2024)*

Fuente: *Elaboración propia a partir de la Relazione annuale INAIL 2023 y 2024.*

Como se apuntaba, el legislador en Italia ha identificado, como factor estructural del incremento y persistencia de la siniestralidad, la existencia de extensas cadenas de subcontratación (*appalti* y *subappalti*) en determinados sectores, lo que provoca la externalización de riesgos laborales a múltiples niveles de contratistas, con el consiguiente desplazamiento de costes y responsabilidades.

Otro de los ejes de especial relevancia al que hacíamos referencia era la necesidad de reforzar los mecanismos de control y vigilancia en aquellos sectores y actividades especialmente expuestos al empleo no declarado y a otras formas de fraude laboral y de Seguridad Social. La magnitud del fenómeno queda reflejada en los propios datos oficiales de la actividad inspectora. En este sentido, el informe correspondiente a 2024 del *Ispettorato Nazionale del Lavoro* (INL) resulta particularmente significativo al poner de manifiesto que cerca del 93 % de las empresas inspeccionadas presentaban algún tipo de irregularidad.

LA RECIENTE Y NOVEDOSA REFORMA ITALIANA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN 2025: EL DECRETO-LEY N.º 159/2025.

El Decreto-Ley núm. 159/2025 de 31 de octubre de 2025[1] presenta como característica más marcada el fortalecimiento de la dimensión preventiva de la normativa de seguridad y salud laboral italiana.

A continuación, nos centraremos en aquellas medidas que resultan más destacables, ya sea por su relevancia práctica o por su carácter novedoso.

En primer lugar, destacan las medidas de prevención frente a la violencia, el acoso y las conductas vejatorias en el ámbito laboral. El Decreto-Ley reconoce expresamente la violencia y el acoso como riesgos laborales, debiendo integrarse en el *Documento di Valutazione dei Rischi* (DVR), equivalente italiano de nuestra evaluación de riesgos laborales. No obstante, las empresas no solo quedan obligadas a adoptar protocolos preventivos y organizativos específicos, no basta que la actuación empresarial se limite a reaccionar una vez producida alguna de estas conductas, sino que debe existir una planificación preventiva destinada a evitar su aparición. En consecuencia, la norma incorpora de forma definitiva y expresa los riesgos psicosociales dentro del sistema preventivo.

Por otro lado, resultan especialmente significativas las modificaciones operadas en la denominada *patente a crediti que* constituyó uno de los elementos centrales de la reforma italiana en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en 2024[2].

Se trata de un sistema administrativo de calificación, similar a un "carné por puntos", aplicable a empresas, subcontratas y trabajadores autónomos que desarrollen su actividad en obras de construcción. En términos generales, el sistema parte de la atribución inicial de 30 créditos y establece que, por debajo del umbral de 15 créditos, no puede continuarse la actividad en obra, salvo en determinados supuestos excepcionales expresamente previstos por la normativa.

La reforma de 2025 objeto de análisis ha introducido un endurecimiento significativo de este régimen. En particular, ha modificado el sistema de detracción de créditos vinculados al empleo irregular, estableciendo la detracción de 5 créditos por cada trabajador en situación irregular detectado por la inspección. Asimismo, refuerza notablemente las sanciones económicas aplicables a quienes operen en obras sin patente válida o con una puntuación inferior a la mínima legal exigida. En este sentido, la multa mínima pasa de 6.000 a 12.000 euros, pudiendo alcanzar, además, hasta el 10% del valor total de los trabajos ejecutados.

1 Portal de legislación vigente: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2025-10-31;159. Posteriormente, fue convertido en ley mediante la Ley n.º 198, de 29 de diciembre de 2025.

2 El Decreto Ley n.º 19, de 2 de marzo de 2024, posteriormente convertido en ley por la Ley n.º 56, de 29 de abril de 2024, estableció un sistema obligatorio de licencia por puntos para empresas y trabajadores autónomos de la construcción.

En paralelo, incrementa el régimen sancionador asociado a accidentes laborales graves, a la falta de formación obligatoria en materia preventiva, a los incumplimientos reiterados de las obligaciones de seguridad y salud laboral, así como las infracciones relacionadas con la subcontratación.

Se fortalece la obligación de formación preventiva, que deja de concebirse como un mero trámite documental para pasar a configurarse como una obligación sustancial, verificable y permanentemente actualizada. Incluso, la formación periódica para los representantes de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud laboral se vuelve obligatoria en empresas con menos de 15 personas trabajadoras.

Cabe resaltar que se introduce un sistema mucho más estricto de trazabilidad y acreditación de la formación. Toda la formación en seguridad deberá registrarse electrónicamente en el expediente digital del trabajador y en el denominado *fascicolo sociale e lavorativo*[3], conectado al sistema público SIISL (Sistema Informativo *per l'Inclusione Sociale e Lavorativa*). Ello permite a la Inspección de Trabajo verificar de forma inmediata si la formación ha sido realmente impartida y actualizada.

Una de las medidas más controvertidas introducidas por el Decreto-Ley n.º 159/2025, desde una perspectiva de derechos fundamentales, es la ampliación del ámbito de la vigilancia sanitaria para incluir la realización de reconocimientos médicos, antes o durante la jornada laboral, cuando existan motivos razonables para considerar que un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, y siempre que sean actividades laborales de elevado riesgo de accidente identificadas conforme al artículo 15 de la Ley de 30 de marzo de 2001.

La finalidad declarada de la medida no es cuestionada en tanto posibilita la prevención de accidentes laborales en actividades especialmente peligrosas. Sin embargo, la regulación suscita un intenso debate jurídico en torno al equilibrio entre la seguridad en el trabajo y la tutela de derechos fundamentales como la intimidad personal, la protección de datos de salud, la dignidad de la persona trabajadora y el principio de no discriminación, especialmente por la amplitud del concepto de «motivos razonables» que pueden justificar la realización de estos controles. Los indicadores de comportamiento social anómalo deben constituir una razón razonable. Por lo tanto, debe tratarse de una valoración con coherencia propia, basada en elementos objetivos y no subjetivos, que no pueda reducirse a una mera hipótesis o creencia personal. Por ello, definir el contenido y el significado de lo "razonable" será crucial, por ser el requisito que legitima la visita sanitaria[4].

Finalmente, cabe mencionar otras medidas relevantes incorporadas por la norma, entre ellas la autorización para incrementar la plantilla de la Inspección Nacional del Trabajo mediante la contratación de trescientos funcionarios durante el trienio 2026-2028, así como el refuerzo del *Comando Carabinieri per la tutela del lavoro*[5] con cien efectivos adicionales.

3 Expediente digital individual creado en Italia para reunir, de forma integrada, la información laboral, formativa y social de cada persona trabajadora.

4 Giovanni Scudier, «D.L. n. 159/2025: modifiche al D.Lgs. 81/08. La visita del lavoratore sotto effetto di alcol e droghe cambia la sorveglianza sanitaria, per il medico competente e per il datore di lavoro», 23 de noviembre de 2025, disponible en: Olympus – Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro.

5 El Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro es una unidad especializada del Arma de Carabinieri italiana dedicada al control del cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales. Jerárquicamente,

DESARROLLO Y APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA.

Plan integrado para la salud y la seguridad en los lugares de trabajo

El 12 de febrero de 2026 se adoptó el nuevo Plan integrado para la salud y la seguridad en los lugares de trabajo correspondiente al año 2026[6], el cual permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2026, y aunque mantiene la línea iniciada por sus predecesores, incorpora importantes novedades.

La principal novedad del Plan 2026 es que integra de manera sistemática las reformas introducidas por el Decreto-Ley 159/2025, en materia de vigilancia e inspección; subcontratación; licencia por puntos ("patente a crediti"); trazabilidad de trabajadores y refuerzo de obligaciones preventivas empresariales. En comparación con el anterior (2025), que tenía un enfoque más programático y promocional, el de 2026 añade un componente claramente operativo y sancionador.

Además, el Plan 2026 adopta expresamente la filosofía europea de la "Vision Zero", orientada a reducir progresivamente la mortalidad laboral hasta su eliminación sistemática.

El documento se desarrolla a lo largo de dos directrices principales:

- Actividades promocionales y acciones de prevención y protección.
- Actividades de vigilancia y lucha contra las irregularidades.

Para su cumplimiento, el Ministerio de Trabajo promoverá campañas de comunicación e iniciativas de sensibilización, incluso a través de la constitución de una mesa de trabajo con los organismos competentes: el INAIL y el INL. En cuanto a la vigilancia, el INL programará campañas extraordinarias específicas, basadas en el análisis de datos sobre accidentes graves y mortales. Los sectores bajo observación seguirán siendo construcción y agricultura, aunque la atención también se extenderá al sector manufacturero y logístico.

Resulta especialmente relevante la previsión relativa a los incentivos económicos para las empresas, respecto de las cuales, a partir del 1 de enero de 2026, el INAIL queda autorizado para revisar las tasas de bonificación aplicables en función de la evolución de la siniestralidad laboral, precisamente con el objetivo de incentivar la reducción de los accidentes de trabajo y premiar a los empleadores más diligentes.

Con el objetivo de favorecer la transferencia tecnológica de soluciones, permitiendo a las micro, pequeñas y medianas empresas adoptar enfoques innovadores y más eficaces para reducir el riesgo de accidentes laborales, el INAIL seguirá con los actuales protocolos suscritos con grandes grupos industriales públicos y privados (*Ferrovie dello Stato, Aeroporti di Roma*, *Autostrade per l'Italia,* ENEL y ENI). En este contexto, el INAIL, se compromete con el desarrollo de soluciones tecnológicas que, desde la perspectiva de prevención, favorezcan la transferencia de los resultados de la investigación aplicada al ámbito operativo, con el fin de que la innovación se convierta en una herramienta concreta para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Dos ejemplos de iniciativas experimentales basadas en tecnologías digitales y sensores para la prevención de accidentes serían:

- Monitorización de los Equipos de Protección Individual (EPI): implantación de sensores y tecnologías avanzadas para supervisar el uso, la eficiencia y su estado de deterioro.
- Inspección mediante drones: utilización de drones para la inspección visual de equipos de trabajo (equipos a presión y de elevación). Las imágenes obtenidas

depende de la División de Unidades Especializadas de los Carabinieri, pero opera bajo el control funcional del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales. https://www.carabinieri.it/chi-siamo/oggi/organizzazione/mobile-e-speciale/comando-per-la-tutela-del-lavoro?utm_source=chatgpt.com.

6 Aprobado por Decreto del Ministro de Trabajo y de Políticas Sociales (D.M. n.º 20/2026).

son analizadas automáticamente para detectar anomalías mediante algoritmos de inteligencia artificial, con el objetivo de mejorar la seguridad y la eficacia de las inspecciones, evitando exponer a los trabajadores a situaciones de riesgo elevado o especialmente peligrosas.

La Circular n.º 1/2026 del INL

La nueva normativa se ha visto reforzada y complementada con la Circular n.º 1/2026 de la Inspección Nacional de Trabajo de fecha 23 de febrero de 2026 cuya función es interpretar y aclarar el Decreto-Ley 159/2025 y actuar como guía operativa tanto para las empresas como para la INL.

Su importancia radica en tanto en la unificación de criterios de inspección, como en el diseño de la práctica administrativa. Por ejemplo, determina el período en el que procederá imponer las nuevas sanciones o apreciar las reformadas infracciones.

Por otro lado, la Circular realiza importantes aclaraciones en relación con la obligación de indicar el domicilio digital del administrador único, precisando que este no puede coincidir con el domicilio digital de la empresa. Asimismo, a modo de ejemplo relevante, clarifica que el distintivo identificativo de obra será obligatorio para todas las empresas y trabajadores autónomos, aunque no tengan necesariamente la consideración de empresas de construcción, siempre que operen "físicamente" en obras de construcción en régimen de contratación y subcontratación.

En lo concerniente a la actividad inspectora y a efectos de una programación específica sobre las actividades de contratación y subcontratación, la Circular exige que cada Inspección utilice toda la información disponible, incluidas las notificaciones preliminares de las empresas que, obligatoriamente, deben indicar si operan en régimen de subcontratación.

Por último, el documento guía recoge especificaciones técnicas sobre equipos de protección individual, seguridad en escaleras verticales permanentes y seguridad en trabajo en altura.

Proyecto de Ley italiano de mejora de la protección de los riesgos psicosociales.

En el ámbito europeo, los datos[7] revelan un notable aumento del estrés laboral y de los trastornos psicológicos entre los trabajadores. Diversos factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo organizativo, el desequilibrio entre vida personal y profesional o modelos de gestión poco inclusivos han contribuido al aumento de fenómenos como el *burnout*, la adicción al trabajo y otras patologías relacionadas con el estrés. Desde esta perspectiva, Italia reconoce la necesidad de adoptar un enfoque legislativo innovador que permita armonizar las exigencias de eficiencia productiva con la protección de la salud psicofísica de los trabajadores, impulsando así entornos laborales más justos, equilibrados y sostenibles.

Como respuesta a esta realidad, ha surgido en Italia el proyecto de ley núm. 2309, que modificará la norma fundamental que regula la protección de la salud y la seguridad en el trabajo[8] y el Código de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres[9].

Este proyecto normativo, concebido como una iniciativa clave para reforzar la tutela de la salud laboral desde una perspectiva integral, todavía está en el trámite de estudio por las Comisiones Mixtas de Asuntos Sociales y Trabajo.

Una de las novedades que introduce respecto de la evaluación del estrés laboral es la exigencia de incorporar un análisis del riesgo psicosocial, entendido como la relación entre la probabilidad de exposición a uno o varios factores de naturaleza psicosocial vinculados al trabajo y la gravedad de las posibles lesiones o enfermedades derivadas de dicha exposición. Además, la evaluación deberá integrar la dimensión del *bienestar en el lugar de trabajo*, concebido como el grado de satisfacción

7 OSH Pulse 2025: La seguridad y la salud en el trabajo en la era del cambio climático y digital: https://osha.europa.eu/es/publications/osh-pulse-2025-occupational-safety-and-health-era-climate-and-digital-change

8 Decreto Legislativo nº 81, de 9 de abril de 2008.

9 Decreto Legislativo nº 198, de 11 de abril de 2006.

de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas del trabajador a lo largo de su experiencia laboral.

Vinculado a lo anterior, se establece *la certificación del bienestar psicosocial en los lugares de trabajo* que acreditará las políticas y medidas concretas adoptadas por los empleadores para prevenir y combatir los riesgos psicosociales y para promover y proteger el bienestar en los lugares de trabajo.

La certificación adquiere especial relevancia en la medida en que, para obtener la calificación de sociedad de interés social de acuerdo con el artículo 376 del Código del Tercer Sector[10] , las entidades estarán obligadas a obtener la certificación de bienestar psicosocial en el lugar de trabajo. La ausencia de dicha certificación implicará la pérdida de todos los beneficios previstos en norma citada, principalmente de carácter fiscal.

Por otro lado, el Código italiano de Contratación pública prevé la exclusión de los procedimientos de adjudicación a los operadores económicos que no cumplan con las obligaciones previstas en el artículo 46 del Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, entre las que se incluye el certificado de bienestar psicosocial en el ámbito laboral.

Por último, hay que destacar que también se prevé la elaboración de un informe anual con datos sobre factores de riesgo y elementos relevantes, como cargas excesivas de trabajo, conflictos interpersonales o falta de desarrollo profesional, utilizando indicadores como absentismo, rotación o accidentes, conforme a la metodología del INAIL.

CONCLUSIONES.

- Las reformas recientes en materia de seguridad y salud laboral en Italia evidencian una clara orientación hacia el refuerzo de la prevención y de los mecanismos de vigilancia.
- El legislador ha optado por orientar el control inspector sobre las empresas que operan mediante contratas y subcontratas, especialmente en aquellos sectores caracterizados por una elevada siniestralidad o por un mayor riesgo de fraude laboral. Son los niveles inferiores de la cadena de subcontratación, donde suelen concurrir mayores niveles de precariedad, menor formación y controles preventivos más débiles.
- Especialmente significativa y con previsiones problemáticas respecto a su alcance, resulta la ampliación de la vigilancia sanitaria para permitir controles vinculados al posible consumo de alcohol o sustancias estupefacientes en determinadas actividades de elevado riesgo.
- Creciente atención a los riesgos psicosociales. Italia se une a la tendencia de abordar el entorno psicosocial como una dimensión esencial de la salud laboral y anticipa previsiblemente futuras legislación en esta materia.

Mercedes Martínez Aso
Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Suiza y consejera suplente en Italia

Alberto de la Haba de los Ríos
Jefe de Sección de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Italia.

10 El Codice del Terzo Settore, adoptado por el Decreto Legislativo de 3 de julio de 2017, constituye la norma sistémica para la reorganización de todas las regulaciones aplicables a las entidades del tercer sector, incluidas las empresas de la economía social.

ACTUALIDAD
INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL