

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:
 INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Nº 88
Octubre 2016

Semana europea 2016

Trabajos saludables en cada edad



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo



Trabajos saludables



3652K27382

Los avances en el campo de la nanotecnología y la amplia utilización de nanomateriales en muchos sectores industriales suponen un reto importante en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Así, la utilización de un número cada vez mayor de nanomateriales junto con un limitado nivel de conocimientos sobre los riesgos de seguridad y salud de los mismos, hace necesario reconsiderar la evaluación de riesgos y la eficacia de las medidas preventivas aplicadas habitualmente en los lugares de trabajo con exposición a agentes químicos.

El documento "Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales" ha sido elaborado por técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en él se recogen los conocimientos actuales sobre los aspectos más relevantes en materia preventiva, incluyendo recomendaciones para la evaluación de riesgos y la aplicación de medidas preventivas.

NANOMATERIALES

INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@insht.meyss.es

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnctinsht@insht.meyss.es

LA LIBRERÍA DEL BOE
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 49
<http://www.tienda.boe.es>

CENTRO DE PUBLICACIONES del
Ministerio de Empleo y Seguridad Social
C/ Agustín de Bethancourt, 11
28071 MADRID
Teléf: 913 632 317 - Fax: 913 632 349
sgpublic@meyss.es

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON

NANOMATERIALES

61 págs.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Código catálogo ET.136.1.15



Edición en PAPEL y
PDF gratuitos

www.insht.es



EDITA

Instituto Nacional de Seguridad
e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/Torrelaguna,73
28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
E-mail: divulgacioninsht@insht.meyss.es
Web: <http://www.insht.es>

DIRECTORA

María Dolores Limón Tamés

CONSEJO EDITORIAL

María Dolores Limón Tamés
María Hernando Fernández-Cortacero
Pedro Vicente Alepuz
Aurora Laguarda Val
Pilar Cáceres Armendáriz
José Ramón Martín Usabiaga
Juan Guasch Farrás
Olga Sebastián García

CONSEJO DE REDACCIÓN

Rafael Denia Candel
María Asunción Cañizares Garrido

COLABORADORES

Pilar Casla Benito
F. Javier Pinilla García
Marta Urrutia de Diego

DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Pedro Martínez Mahamud

REALIZACIÓN EDITORIAL PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES

Wolters Kluwer España
C/Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.wkempresas.es

GESTIÓN COMERCIAL Y DE MARKETING:

publicidad@wkempresas.es
Tfno: 91 556 64 11 Fax: 91 555 41 18

INFORMACIÓN SOBRE SUSCRIPCIONES:

Tfno: 902 250 500 Fax: 902 250 502
clientes@wkempresas.es

PREIMPRESIÓN E IMPRESIÓN

Servicio de Ediciones y Publicaciones (INSHT)

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999
NIPO (papel): 272-15-030-X
NIPO (pasa-páginas): 272-15-032-0
NIPO (en línea): 272-15-031-5
I.S.S.N.: 1886-6123

La responsabilidad de las opiniones emitidas
en "Seguridad y Salud en el Trabajo"
corresponde exclusivamente a los autores.
Queda prohibida la reproducción total o
parcial con ánimo de lucro de los textos
e ilustraciones sin previa autorización (RD
Legislativo 1/1996, de 12 de abril de
Propiedad Intelectual).

05

EDITORIAL

Trabajo sostenible para todos y a toda edad

06

ENCUESTA

Campaña Europea 2016-2017 "Trabajos saludables en cada edad"

15

SEMANA EUROPEA

La edad de las condiciones de trabajo. Resultados de la
6ª EWCS-España

F. Javier Pinilla García, Antonia Almodóvar Molina, Pilar Hervás Rivero, Luz Galiana
Blanco y Marta Zimmermann Verdejo

Vuelta al trabajo: el papel de los servicios de prevención

Mª Dolores Solé Gómez

Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la
Prevención de Riesgos Laborales

María Jesús Otero Aparicio

Trabajadores jóvenes y mayores bajo el paraguas de la prevención
en cada edad

Belén Pérez Aznar

55

ENTREVISTA

Cecilia Coll Sánchez. Responsable de Personas y Valores de
Laboratorios Quinton

Manuel Bestratén Bellovi

63

NOTICIAS

INSHT

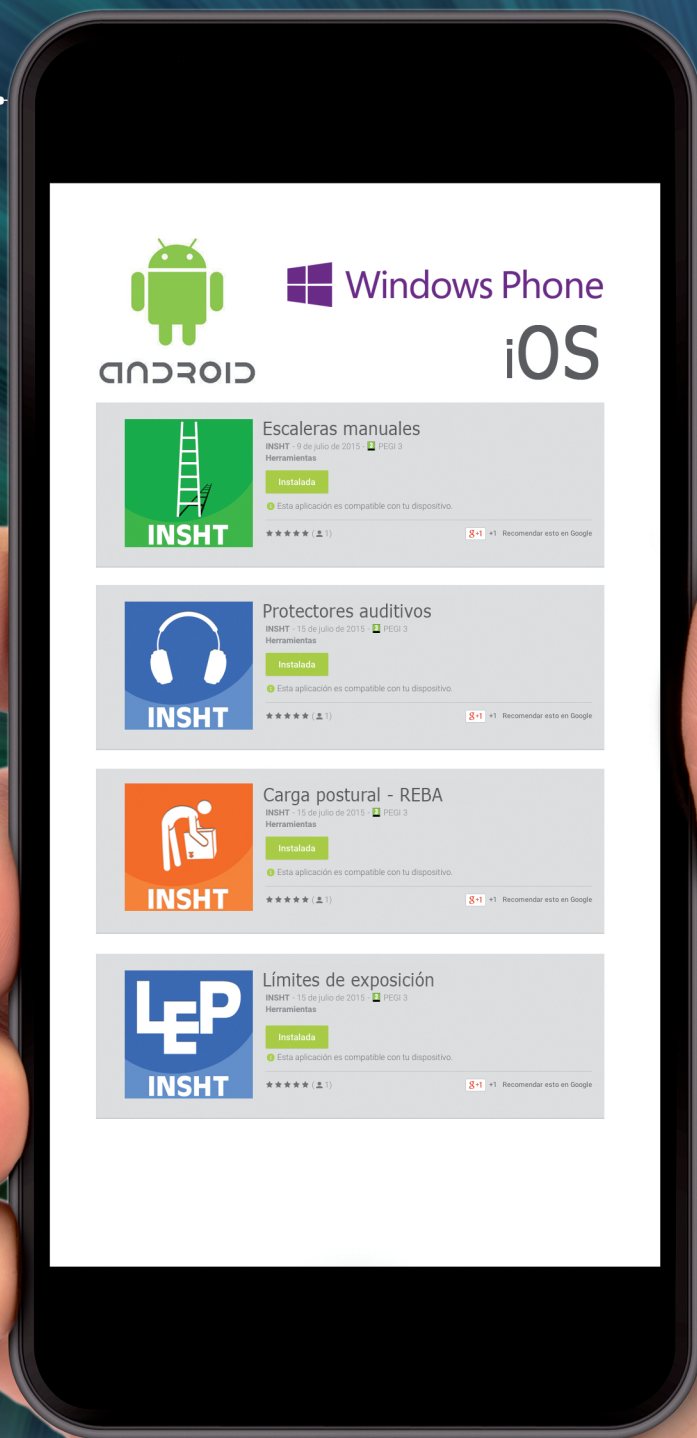
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Unión Europea

73

NORMATIVA

¡Nuevas APP para móvil y tableta!



Válido para
Sistemas Operativos
Android, iOS y Window Phone

Descarga directa y **gratuita**

Google Play Store

iTunes

www.insht.es

Se ofrece un conjunto de herramientas de ayuda para realizar algunos cálculos y chequeos habituales y obtener información sobre agentes contaminantes o condiciones de trabajo, en las disciplinas que conforman la PRL. Su formato permite que se descargue en el smartphone o tableta del técnico para utilizarlas en el trabajo de campo, permitiendo la consulta on-line y, si se precisa, el posterior envío a un PC de los datos consultados o calculados, facilitando la elaboración e impresión de un informe final, y orientando "in situ" sobre los resultados que se van obteniendo durante el estudio.

Bases de datos



AIP

Calculadores Cuestionarios



Trabajo sostenible para todos y a toda edad

Las sociedades europeas, y la española en particular, siguen la senda de un cambio demográfico que se traduce en un mercado laboral crecientemente envejecido. Durante los 10 años que separan 2006 y 2015 el porcentaje de trabajadores jóvenes ha disminuido en la misma proporción en que ha crecido la población ocupada de 55 años y más. Las causas son varias, unas coyunturales, como la gran destrucción de empleo juvenil durante la crisis económica, y otras responden a factores más estructurales como el envejecimiento de la pirámide poblacional. Ello hace que la demografía de los lugares de trabajo cambie sustancialmente y que se incrementen las preocupaciones respecto a la necesidad de que cada vez más personas lleguen al final de su vida laboral en aceptables condiciones de bienestar y productividad. El proceso de envejecimiento, obviamente, implica cambios físicos, mentales y en especial en las capacidades motoras del trabajador, que pueden afectar al rendimiento y constituir un riesgo acrecentado para la salud del trabajador si no se adaptan las características del trabajo a estas evoluciones temporales. El reto es, por tanto, el de la sostenibilidad de una población laboral que envejece.

El término “sostenibilidad” aplicado al trabajo se ha popularizado y sumado a otros conceptos más tradicionales como los de “trabajo decente” o “calidad del empleo y del trabajo”. Aunque engloba las mismas dimensiones que estos otros, el término sostenibilidad aporta una dimensión temporal, es decir, no basta con que el empleo y el trabajo sean de calidad hoy sino que debe evolucionar tal como lo hacen las personas en el trabajo, adaptándose a sus cambiantes cualificaciones, capacidades, competencias y habilidades.

Dos enfoques complementarios deben combinarse en las políticas para mantener activos y en condiciones saludables a un mayor número de trabajadores que envejecen, uno es preventivo y el otro adaptativo. El preventivo debe subrayar que el estado de salud de las poblaciones de 55 años y más es el resultado de la calidad de los empleos de los primeros años de sus vidas profesionales. Unos empleos de mala calidad a lo largo de la vida laboral determinarán la salud y la exclusión del trabajo de las poblaciones de más de 55 años, en su momento. Por ello, un enfoque sostenible debe tener en consideración todas las etapas laborales del trabajador.

Por su parte, el enfoque adaptativo consiste en la aplicación inteligente de uno de los principios fundamentales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la Directiva Marco, esto es el de “adaptar el trabajo a la persona...”. Demasiado a menudo se considera excesivamente costosa la aplicación práctica de este principio preventivo sin reparar en que unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral son buenas para los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto. Este es el mensaje principal de la Campaña “Trabajos saludables” de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La Campaña persigue cuatro objetivos principales: promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral, evitar los problemas de salud a lo largo de la vida laboral, facilitar vías para que empleados y trabajadores gestionen la seguridad y la salud ocupacional en el contexto de una mano de obra que envejece y fomentar el intercambio de información y buenas prácticas.

A fin de contribuir a este objetivo, en este número de la revista aportamos un análisis según grupos de edad de las condiciones de trabajo en España en 2015. Se trata de una explotación parcial de los datos de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (6ª EWCS-España).

Lo interesante de esta perspectiva es que, aun teniendo a los trabajadores de mayor edad como objeto, respalda una actuación global que facilita que los trabajadores, desde su entrada al mercado de trabajo, cuenten con unas condiciones y entornos laborales que mantengan su salud y bienestar. Sólo unas condiciones de trabajo saludables y que se adaptan a los cambios en las tareas, la organización y las condiciones de trabajo garantizan la permanencia en el trabajo de los trabajadores mayores.

ENCUESTA

Campaña Europea 2016-2017 “Trabajos saludables en cada edad”

Los problemas de salud son el motivo más habitual para cesar en la vida laboral antes de la edad de jubilación y muchos de estos problemas son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. La prevención de riesgos laborales, por tanto, es una pieza clave para que la vida laboral de los trabajadores sea sostenible.

La Campaña Europea 2016-2017 “Trabajos saludables en cada edad” pretende sensibilizar sobre la importancia de la prevención a lo largo de toda la vida laboral, favoreciendo un trabajo sostenible que permita un envejecimiento saludable. Esta campaña no se limita únicamente al envejecimiento, sino que hace una llamada a la acción preventiva con un enfoque global basado en el “ciclo de vida”, desde el inicio hasta el final de la carrera profesional, que además tenga en cuenta la diversidad de los trabajadores. Al igual que en anteriores campañas dirigimos la presente encuesta a organizaciones sindicales y empresariales, así como a organismos de la administración para conocer su opinión sobre algunos aspectos claves de esta campaña.

Pregunta 1. Teniendo en cuenta la distribución de edad en la población trabajadora, ¿qué problemas cree deberían afrontarse de forma prioritaria para garantizar la seguridad y salud en el trabajo a lo largo de toda la vida laboral?

Pregunta 2. Considerando la Campaña “Trabajos saludables en cada edad” desde una perspectiva global y desde su punto de vista, ¿existe algún sector, actividad, colectivo o tipo de riesgo al que deba enfocarse prioritariamente la misma?

Pregunta 3. Desde el ámbito de sus competencias, ¿qué mecanismos o acciones considera se podrían llevar a cabo para promover una gestión de la prevención que tenga en cuenta la diversidad de los trabajadores?



Ana García de la Torre

Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT

R1 Estamos asistiendo a un envejecimiento de la población española, la baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida han provocado que la pirámide poblacional esté invertida. Los jóvenes tienen cada vez más problemas para acceder al mercado laboral, las cifras de paro referentes a este colectivo son alarmantes, siendo las más altas entre todos los grupos de edad. Por otra parte, entre los mayores de 55 años, también persiste el problema del paro. Así, es escandaloso este incremento del desempleo entre las personas de más edad, con mayor riesgo de entrar en la categoría de “desempleo estructural”. Por

último, la gran diferencia entre el número de pensionistas y el número de trabajadores que cotizan dificulta enormemente el mantenimiento de las pensiones, esto ha generado el retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años de edad.

Lo que se está comprobando en la fase actual es que el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo va más allá del desempleo, afectando a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que aún lo mantienen y de aquellos que están siendo contratados en la fase de recuperación. Este panorama supone un reto sobre el que hay que actuar inmediatamente, con el objetivo primero de asegurar el trabajo para todos, y por ende que este trabajo sea de calidad, con garantías y en el que no se vea comprometida la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello es indispensable que la negociación colectiva recupere su protagonismo, en prevención de riesgos laborales resulta esencial. Por ejemplo, en el caso de los riesgos psicosociales no hay una legislación específica en nuestro país. Por lo tanto, la negociación colectiva debe suplir esta carencia, dotando a las empresas y trabajadores de las normas necesarias para establecer y desarrollar una verdadera política de prevención de riesgos psicosociales. Un elemento positivo es que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso frente la aparición de nuevos riesgos tales como el acoso o el surgimiento de nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por último, para conseguir que los trabajadores alcancen la edad de jubilación de forma saludable es necesario actuar desde varios frentes. La promoción de la salud debe realizarse tanto dentro como fuera del entorno laboral, mediante políticas adecuadas de salud pública y salud laboral. Y centrándonos en la salud

laboral, las acciones encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo deben abarcar toda la vida laboral, como establecen los principios preventivos y no únicamente ceñirse a las edades más avanzadas.

R2 El envejecimiento demográfico unido al retraso en la edad de jubilación hace indispensable el aseguramiento de la calidad del empleo. Es preciso conocer cómo las malas condiciones laborales afectan a la salud de los trabajadores, para así prevenirlas y evitar las salidas prematuras del mercado laboral. El trabajo debe ir adaptándose al trabajador para que sea sostenible. Variables como la edad y la temporalidad de la contratación impactan en la siniestralidad laboral. En particular, los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto, así mismo, la población trabajadora de más edad es la que sufre accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media. De igual forma, en torno a los 44 años es la edad en la que los trabajadores contraen con más frecuencia una enfermedad profesional, y el 3,96% del total de enfermedades profesionales contraídas corresponden a trabajadores entre 60 y 64 años, además existe una clara correlación entre la edad del trabajador y la duración de los procesos causados por enfermedad profesional, es decir, a más edad corresponden procesos más largos (DGOSS, 2015). Por lo tanto, es prioritario actuar para acabar con la lacra de la siniestralidad laboral debido a los devastadores efectos que tiene sobre la salud de los trabajadores, el impacto que tiene en las familias de las víctimas, y los grandes costes que supone que un trabajador abandone prematuramente el mercado laboral.

En concreto, uno de los colectivos en el que es necesario intervenir es el de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). El número de trabajadores contratados a través de este tipo de empresas, habitualmente jóvenes, está aumentando año a año, principalmente para el sector servicios e indus-

tria. Presentan unos mayores índices de siniestralidad por asumir mayores riesgos debido a las precarias condiciones de sus contratos, carecer de experiencia, recibir una formación en materia de salud laboral inespecífica a los riesgos a los que están expuestos, etc. Es responsabilidad de todos asegurar la seguridad y salud en el trabajo desde el inicio de la vida laboral del trabajador, es la única forma de poder alcanzarla, cada vez más lejana, edad de jubilación manteniendo una calidad de vida aceptable.

Además de los jóvenes, los trabajadores de más edad también presentan ciertas particularidades. Como se ha citado anteriormente, es necesario tener en cuenta las capacidades de los trabajadores e introducir medidas preventivas encaminadas a reducir tanto la carga física como la mental. Especialmente importante es la gestión de los factores de riesgo psicosocial, sobre todo en lo relacionado con la introducción masiva de las tecnologías de la información en los centros de trabajo, así como las formas de trabajo en donde los plazos de entrega son cada vez más cortos, hay más urgencias, existe una necesidad de realizar multitarea, etc. Los trabajadores de más edad deben ser capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno laboral, pero siempre recibiendo una formación adecuada por parte de la organización.

No menos importante es la prevención de la aparición de los trastornos musculoesqueléticos entre los trabajadores menores de edad, así como los de edad más avanzada. En España son la principal causa de discapacidad laboral a corto y largo plazo (Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente, respectivamente), representando el 23% del total de los días de IT por contingencia común. El número de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedades musculoesqueléticas es de alrededor de 390.000 al año, con una duración media de casi 40 días por proceso y un total de más de 15.000.000 de días de baja. Los costes de pago de compensaciones de dichas bajas suponen alrededor de

1.700 millones de euros (INSS, 2013). Los trabajadores jóvenes suelen realizar trabajos más duros, en términos de carga física, ocupando puestos como por ejemplo del sector de la construcción o la industria manufacturera, los cuales llevan asociados riesgo de sufrir TME. Si desde el inicio de la vida laboral están afectados por este tipo de patologías, se harán crónicas. El dolor crónico de origen musculoesquelético es un grave problema que afecta tanto a la capacidad para trabajar como para realizar una vida normal y repercute enormemente en las salidas prematuras del mercado laboral.

R3 Desde UGT apostamos decididamente por hacer de la política preventiva y su gestión en las empresas el caballo de batalla dentro de nuestros ámbitos negociadores, como pone de manifiesto las referencias a la seguridad y salud en el trabajo del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2015.

La negociación colectiva en el seno de la empresa, es clave para UGT como fuente reguladora de la seguridad y salud en el trabajo. Las propias remisiones expresadas de la LPRL a la negociación colectiva son harto significativas de este papel central de la misma. Reconocemos que esta tarea no es nada fácil en los tiempos que corren. Sobre todo porque la prevención aparece más como un objetivo formal y burocrático, buscando evitar la multa en lugar de conseguir una integración efectiva en la actividad empresarial. Otro elemento que dificulta la negociación colectiva es la propia tipología del tejido productivo empresarial, caracterizado por la excesiva temporalidad de nuestro mercado, el uso generalizado de las diferentes formas de externalización y el predominio de las organizaciones de pequeñas dimensiones. Para este último caso, desde UGT, promovemos la creación de la figura del Delegado Territorial y Sectorial para todo el Estado, ya que podemos afirmar que los centros sindicalizados son

más seguros, de esta forma se facilitaría el acceso a una auténtica cultura preventiva en estas empresas, a través de la información, formación y asesoramiento.

Por otra parte, seguimos participando activamente en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, intentando alcanzar los mejores acuerdos que garanticen la protección efectiva e integral de todos los trabajadores y trabajadoras.

Consideramos imprescindible el desarrollo de programas conjuntos sectoriales que impliquen a las organizaciones empresariales y sindicales, de cara a acercar al sector, a la empresa, al centro de trabajo, la materia preventiva teniendo en cuenta la perspectiva de la edad. Para UGT, visitar la empresa, desarrollar programas de información, de asesoramiento y divulgación, conjuntamente con las patronales sectoriales, es uno de los mayores compromisos y objetivos prioritarios.



Pedro J. Linares Rodríguez

**Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente
CC OO**

R1 El principal factor que actualmente está contribuyendo al deterioro de la seguridad y salud de la población trabajadora, independientemente del tramo de edad al que prestemos atención, es la creciente generalización de un modelo de relaciones laborales altamente precarizado y basado en una contratación temporal y de escasa duración, altos niveles de desempleo y de rotación en los trabajos, bajos salarios y pérdida de capacidad de la negociación colectiva, fruto de las reformas legislativas impuestas por las políticas de austeridad europeas. Este marco de relaciones está determinando unas condiciones de trabajo que aumentan la exposición a los diferentes factores de riesgo físico y psicosocial (intensificación de la carga de trabajo, dificultades

para recibir una formación adecuada, pérdida de control y autonomía, inseguridad en el trabajo, dificultad para conciliar la vida familiar, etc.) que están impactando en la salud de los trabajadores.

R2 Los datos oficiales corroboran que el colectivo que con mayor virulencia sufre los factores de precariedad (desempleo, temporalidad, contratación a tiempo parcial, menor duración de los contratos, alta rotación, bajos salarios, etc.) es el de los trabajadores jóvenes. Otras fuentes, como la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011, indican que cerca de la mitad de los trabajadores menores de 30 años, con contrato temporal, no recibe formación e información suficientes sobre riesgos en su trabajo, y más del 50% desconoce qué medidas forman parte de la Vigilancia de la Salud en su empresa o la existencia de algún estudio sobre riesgos de su puesto de trabajo. Y la Encuesta de Riesgos Psicosociales realizada por ISTAS-CCOO en

2010 demuestra que los menores de 30 años están expuestos con mayor intensidad a factores de riesgo psicosocial: baja influencia, falta de autonomía, falta de control sobre los tiempos de trabajo, pérdida del sentido del trabajo, inseguridad sobre el empleo, escasa posibilidad efectiva de ejercer sus derechos laborales y de incidir en el marco regulador, incluido el convenio colectivo. No es de extrañar que los tramos menores de edad sean los que en España presenten índices de incidencia de accidentes de trabajo mayores (por encima del 20% respecto de la media).

Los jóvenes vienen sufriendo este marco de relaciones desde hace algunas décadas, pero mientras que anteriormente se afirmaba que era un modelo de inserción al mercado de trabajo tras el cual se producía un tránsito a formas de contratación más estables y con menores condiciones de precariedad, actualmente vemos cómo el modelo se prolonga durante las carreras profesionales socializando al trabajador en un medio laboral "insalubre" que inevitablemente

está elaborando un perfil de trabajador "enfermo". A esto habría que añadir otro fenómeno preocupante, el de los trabajadores de mayor edad que habiendo perdido su empleo lo recuperan pasado un tiempo, pero incorporándose a un mercado de trabajo bajo el paradigma de la precariedad. Las altas exigencias, los altos ritmos y la pérdida de control sobre el trabajo que caracteriza a este modelo están teniendo graves consecuencias para la salud de un colectivo con dificultades de adaptación debidas a su edad.

Y por último no hay que olvidar al colectivo de mujeres trabajadoras, que suma la discriminación por motivos de género a las circunstancias referidas anteriormente. Buena prueba de ello es que desde que en 2012 repuntó la siniestralidad registrada en España, lo hizo en mucha mayor medida entre las mujeres que entre los hombres, y que desde ese mismo periodo son más los partes comunicados de enfermedad profesional con baja de mujeres que de hombres, a pesar de ser un colectivo más reducido.

R3 La legislación europea en materia de prevención de riesgos laborales, de la que se deriva la española, se apoyaba en origen en un esquema de relaciones laborales determinado por la centralidad de la negociación colectiva como garantía de democracia en la empresa. Sin embargo, la capacidad de la negociación colectiva se ha visto erosionada por las políticas neoliberales de las últimas décadas, un proceso que se ha acelerado por la apuesta por la austeridad como vía de salida de la crisis. Este desacoplamiento entre el cuerpo legislativo y la realidad actual de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo impide el ejercicio efectivo de derechos y la eficacia de la prevención. Sin ninguna duda, la mejor prevención es aquella que se desarrolla desde marcos participativos que incluyen a todos los agentes implicados en el proceso productivo. Para CCOO la solución pasa, inevitablemente, por revertir la unilateralidad empresarial para gestionar las políticas de prevención y por recuperar las capacidades de la negociación colectiva, incluyendo aquellos sectores de mayor penetración de la precariedad.



Jordi García Viña

**Director del Departamento de Relaciones Laborales
CEOE**

R1 Desde el punto de vista de las organizaciones empresariales, la normativa actualmente vigente en materia de prevención de riesgos laborales garantiza la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores con independencia de su edad, sexo, etc.

R2 Dado que el envejecimiento de la población activa es un fenómeno global que afecta a cualquier sector o actividad, se entiende que las medidas deben ser generales y los riesgos tampoco deben

ser distintos al del resto de los trabajadores. Cuestión distinta es que, como consecuencia del envejecimiento de la población activa, se prevea que en un futuro la población trabajadora tenga un mayor número de patologías como pueden ser los trastornos musculoesqueléticos cuya causalidad es múltiple, por lo que se deberían abordar desde distintos ámbitos y no exclusivamente desde el ámbito laboral.

R3 Las acciones a realizar deberían ser exclusivamente de carácter informativo, sobre el fenómeno del envejecimiento de la población activa teniendo en cuenta, como se decía anteriormente, que se debería abordar desde distintos ámbitos y no sólo desde el ámbito laboral.



José Ignacio Torres Marco

Responsable de Área. Departamento Socio-Laboral
CEPYME

R1 Nadie está en disposición de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, ni para sí mismo ni para terceros, estén a su cargo o no, en el sentido absoluto del término. Lo que el marco jurídico establece es una serie de derechos y obligaciones a realizar para prevenir riesgos y un marco sancionador en caso de que suceda un perjuicio. En este sentido, es importante que las empresas, a la hora de planificar y desarrollar actividades preventivas, tengan en cuenta las capacidades que ostenten en cada momento tanto el empresario como los trabajadores, y que, por un lado, estos reúnan las actitudes y aptitudes necesarias para la toma de decisiones y, por otro, tengan las medidas e instrumentos más oportunos, para que el desarrollo profesional y empresarial se desarrolle sin menoscabo de la salud. Para ello, es útil disponer de procedimientos de actuación periódica para comprobar que las capacidades son las adecuadas para el desarrollo del trabajo con seguridad.

Los trabajadores son los principales interesados en reunir y ser conscientes del estado de sus facultades. De ahí la importancia de los chequeos médicos periódicos, que bien pueden realizarse por el Sistema Nacional de Salud, entidades sanitarias privadas o por la actividad de la vigilancia de la salud en la propia empresa. Sin embargo, se echa en falta una coordinación entre estas, por lo que se debería articular lo estrictamente necesario para beneficiar a todos, protegiendo la información sensible del trabajador pero que permita a la empresa hacer aquello que sea oportuno para eliminar o controlar los riesgos.

R2 Durante el transcurso de los años las personas desarrollan capacidades físicas e intelectuales, hasta llegar a un punto en que empiezan a experimentar declives de algún tipo y grado, incluso

puede darse el caso de ser simultáneos los dos fenómenos en capacidades distintas. La cuestión principal es que la seguridad de las condiciones de trabajo no dependa de las capacidades del trabajador. Y a su vez se potencien otras habilidades que le permitan identificar, eliminar o en su defecto controlar los riesgos presentes.

Para identificar los sectores prioritarios de actuación en este sentido, debería centrarse en actividades donde la pérdida de facultades sea un factor de riesgo grave (*gran probabilidad de que suceda y la severidad de las consecuencias*). La conducción de vehículos, manejo maquinaria pesada, bomberos, etc. son solo unos ejemplos sobre los que se debería prestar especial atención.

Es importante dedicar más y mejores recursos para la preparación de los empresarios, de los profesionales veteranos y novatos, en los que vayan implícitos tanto la inculcación de aptitudes y actitudes frente a los peligros, como que las condiciones de trabajo se adapten en lo posible a estas nuevas circunstancias.

R3 Tanto CEPYME como las organizaciones empresariales que forman parte de la confederación desarrollamos y participamos en diversas actividades de promoción en materia de prevención. Es más habitual poner atención en los riesgos generados por el entorno y actuar sobre ellos. Pero también se presta atención a la evolución de las capacidades físicas e intelectuales de las personas cuando estas pudieran ser un factor de riesgo. De ahí nuestro interés en promover la vigilancia de la salud en las empresas. La empresa cuenta por Ley con este valioso instrumento, que permite tanto identificar posibles riesgos que generan perjuicios a través de los síntomas, como identificar riesgos cuando el trabajador experimenta una sensible reducción de sus capacidades. De este modo el empresario cuenta con un sistema que, protegiendo la información sensible, le permite adoptar aquello que hiciese la tarea más segura y saludable.

No obstante, este sistema genera muchas controversias. Las empresas tienen la obligación de llevarlos a cabo pero los trabajadores tienen el derecho de no participar, sin que esta decisión individual exima al empresario de la responsabilidad sobre la salud de dicho empleado o los efectos perniciosos que de aquel se pudieran

derivar para terceros en el contexto profesional.

Este es un tema que a las empresas particularmente preocupa mucho y nuestra sociedad debe abordar y corregir cuanto antes, no como una colisión de derechos entre el trabajador (privacidad) y la empresa (control de factores

de riesgo), sino de corresponsabilidad con el bienestar laboral y la prestación de una actividad profesional sin menoscabo de la salud de nadie. Por otro lado, es necesario reflexionar sobre un sistema por el que la merma de capacidades de un profesional no suponga una situación de desamparo ni para los trabajadores ni para las empresas.



Amparo Sanz Albornos

Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
Junta de Castilla y León

R1 El **estado de salud** de los trabajadores tiene una enorme importancia a la hora de promover una vida laboral más larga. Igualmente, **las condiciones de trabajo que generan riesgos** para la salud suponen un fuerte obstáculo para que los trabajadores puedan y quieran seguir realizando su trabajo en el futuro.

Ambos factores (estado de salud y condiciones de trabajos desfavorables) se encuentran muy vinculados. Por lo tanto si mejoramos las condiciones de trabajo eliminando o reduciendo los riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores podremos facilitar una vida laboral saludable y más larga.

¿Dónde actuar de forma prioritaria? Sin duda sobre las condiciones de trabajo generadoras de las lesiones, patologías y molestias más frecuentes:

1. **Actuando sobre las altas exigencias físicas:** identificar, evaluar y planificar acciones preventivas correctoras en aquellas tareas donde existen riesgos por mantenimiento de posturas forzadas, manipulación manual de cargas en condiciones desfavorables y movimientos repetitivos con aplicación de fuerza muscular.

2. Actuando sobre la exposición a estresores laborales intensos:

identificar, evaluar y planificar acciones preventivas que reduzcan los niveles de activación derivados de situaciones estresantes. Los estresores son estímulos que desencadenan respuestas de estrés. Entre ellos podemos señalar los que tienen origen en las condiciones ambientales, como la exposición a suciedad, humedad, calor/frío, ruido, etc... o también los que proceden de los aspectos organizativos como la inseguridad, la sobrecarga por acumulación de tareas o funciones, la falta de autonomía organizativa y temporal, la ausencia de reconocimientos, baja preocupación por la carrera profesional, la ambigüedad y conflicto de rol y la autoeficacia percibida por los trabajadores.

Aunque hablamos de mejorar los aspectos ergonómicos y psicosociales de las organizaciones, no hay que olvidar que trabajar desempeñando tareas peligrosas o en entornos con accidentes son situaciones que obstaculizan la prolongación de la vida laboral de los trabajadores.

R2 Aquellas profesiones con unas altas exigencias físicas desempeñadas en entornos con una escasa cultura preventiva en materia psicosocial deberían ser las primeras en un plan de actuación.

Hay que tener en cuenta los factores que pueden modificar la capacidad física de un trabajador (edad, sexo, alimentación y estilos de vida) y aquellos otros

que pueden agravarla, como son las situaciones estresantes.

Por lo tanto, son numerosos los colectivos en situación de riesgo. Como ejemplos de ellos podemos hablar del colectivo dedicado a labores de limpieza, restauración y hostelería; colectivos del área socio-sanitaria (geriátrica, fundamentalmente); o también industrias manufactureras donde existen puestos de trabajo poco mecanizados (despiece de carne, elaboración de productos cerámicos) o con importantes exigencias psicofísicas (automoción, transformación de madera, calzado y un largo etcétera).

Lógicamente, el colectivo de trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años es uno de los principales afectados. Es un dato reconocido el que *"8 de cada 10 trabajadores españoles >55 años tiene algún problema de salud: dolores relacionados con TME, cansancio/agotamiento, estrés, ansiedad, nerviosismo"*.

R3 Lo primero que pretendemos es informar a las empresas de todos los sectores de actividad de que existe un problema demográfico que es "cosa de todos". Progresivamente desde el año 2020 en adelante se empezará a jubi-

lar la generación del "baby boom" y la presión sobre los sistemas de protección social aumentará.

Prolongar la vida laboral se antoja como solución a una mano de obra envejecida, pero ¿cómo posibilitarlo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales?

La primera acción es *informar del problema y sensibilizar a todos los actores*. Para ello la JCYL publicará y divulgará una guía de elaboración propia bajo el título de "Guía sobre envejecimiento en las empresas y prevención de riesgos laborales". Dicho documento servirá para asesorar sobre las características y necesidades del colectivo de trabajadores mayores de 55 años y promoverá medidas preventivas para mejorar la salud de los trabajadores durante su envejecimiento a todos los niveles (socio-organizativo, cognitivo, físico y afectivo). La "gestión de la edad en las empresas" debe formar parte de los objetivos en materia de seguridad y salud y concretarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada empresa.

La segunda acción es la de *mejorar la calidad de las evaluaciones de*

riesgos de los puestos de trabajo. Las evaluaciones de riesgos en el futuro deberán valorar los riesgos teniendo en cuenta las características de la persona que desempeña el puesto de trabajo. Se tienen que considerar la edad y el estado de salud para realizar una evaluación más ajustada a la realidad si se quiere lograr que los trabajadores puedan envejecer de forma activa. El reto es "ajustar las demandas de trabajo al nivel de competencias y actitudes propias de los trabajadores en función de su edad".

La tercera acción es *promover los estilos y hábitos de vida saludables entre los trabajadores*. Hay que seguir potenciando la idea de hacer "empresas saludables". Estas empresas tienen como pilares la mejora del entorno físico, de los factores de carácter psicosocial, una mayor involucración de la empresa con la comunidad y una promoción de la salud de los trabajadores acercándoles hacia el deporte, los buenos hábitos alimenticios, el buen uso de la inteligencia artificial, etc.

Mejorar la sensación de bienestar durante el tiempo de trabajo permitirá en muchos casos prolongar la vida laboral.



María Dolores Limón Tamés

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

R1 Dado el perfil demográfico de nuestra población trabajadora, cada vez nos vamos a encontrar con un mayor número de personas de edad avanzada en activo. No solo por motivos estrictamente demográficos sino que, además, los sistemas de protección social van a fomentar que un mayor número de trabajadores continúe desarrollando un empleo remunerado a edades más

avanzadas. Esta situación va a obligar a adaptar los entornos laborales a las capacidades de estos trabajadores, pero no podemos quedarnos solo en esas medidas: para que un trabajador llegue a ese momento en una situación óptima, física y psicológicamente, las condiciones laborales y la prevención de los riesgos que puedan afectar a su salud deben haber empezado mucho antes, a lo largo de toda su vida laboral.

Otro problema que es necesario afrontar es la siniestralidad laboral. A pesar de la disminución del índice de

accidentes de trabajo de la última década, las cifras de accidentes y enfermedades profesionales continúan siendo preocupantes, con un coste social y económico que exige reforzar las acciones preventivas para hacer frente a los riesgos que los originan y, de esta forma, poder garantizar una vida laboral sostenible. No debemos olvidar que una parte de los trabajadores que se ven forzados a abandonar la vida activa lo hacen a causa de las secuelas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Estos esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo se deben dirigir, de forma prioritaria, a las pequeñas y medianas empresas, en las que las estadísticas de siniestralidad laboral reflejan una mayor prevalencia de accidentes de trabajo, y en las que existe una menor disponibilidad de recursos humanos y materiales que posibiliten el establecimiento de medidas preventivas, técnicas y organizativas enfocadas a la prevención basada en el ciclo de vida de los trabajadores.

Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los problemas de salud laboral que más preocupa debido a la repercusión que tienen en la población trabajadora, en general. Es necesario afrontar aquellas exposiciones que causan trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de todas las edades, sin perder de vista a los trabajadores más jóvenes que, ante estos riesgos, pueden presentar mayor tolerancia y, sin embargo, a lo largo del tiempo dichas exposiciones, tales como: movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, etc., terminan ocasionando patologías graves y de difícil recuperación en el tramo final de su vida laboral, comprometiendo su capacidad laboral.

Otro problema que requiere mayor esfuerzo preventivo es la exposición a sustancias peligrosas. En ocasiones, la exposición a determinadas sustancias durante las primeras etapas de la vida laboral se manifiesta a largo plazo, en la última etapa del ciclo de vida de los

trabajadores. Este tiempo de latencia dilatado, añadido al efecto acumulativo de muchas de estas sustancias, hace que sea más importante mejorar los mecanismos de detección y prevención.

En resumen, nuestro objetivo debe ser, no solo la adopción de medidas específicas para los trabajadores de edad más avanzada, sino, de manera prioritaria, prevenir los riesgos a lo largo de toda la vida laboral, ya que las características futuras estarán condicionadas por las condiciones de trabajo actuales.

R2 Esta campaña representa una buena oportunidad para reforzar la prevención atendiendo al principio de la adaptación del trabajo a la persona. Recordemos que el artículo 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, señala que *se debe adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud*. Si atendemos a este principio teniendo en cuenta el ciclo de vida de los trabajadores, se logrará garantizar una vida laboral sostenible y una disminución de la siniestralidad. La prevención de riesgos debe garantizar el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos del trabajador, tanto para los trabajadores jóvenes, como para los trabajadores mayores. Pero no solamente se debe atender a la edad sino que también deben contemplarse otras variables de diversidad que pueden afectar a la capacidad laboral de los trabajadores.

Se debe reforzar, de forma prioritaria, la prevención de los riesgos en sectores como el de la Construcción, que continúa siendo el que presenta un mayor índice de siniestralidad.

Asimismo, existen determinadas actividades que requieren unas habilidades y capacidades, por parte del trabajador, sin las cuales dicha actividad puede re-

presentar un riesgo para el propio trabajador o para terceros (transporte por carretera, trabajos en altura, etc.). Es importante destacar también los trabajos manuales y aquellos cuya demanda física es elevada, en los que se deben establecer medidas preventivas, basadas en el ciclo de vida de los trabajadores, que garanticen un trabajo sostenible y un envejecimiento saludable.

En cuanto a los colectivos sobre los que consideramos prioritario enfocar acciones de prevención figuran los trabajadores jóvenes, cuyos índices de accidentes de trabajo son superiores al del resto de trabajadores, dado que las capacidades de los trabajadores de edades más avanzadas dependen de las condiciones a lo largo de toda la vida laboral. En el caso de los jóvenes, conviene tener presente su falta de experiencia y de formación en la actividad, además, puede afectar su grado de madurez o de desarrollo con respecto a las exigencias de la actividad que realizan.

Los trabajadores mayores también se consideran un grupo de trabajadores sobre los que es necesario dirigir la prevención de forma prioritaria, ya que, a pesar de la experiencia acumulada en el trabajo, algunas capacidades funcionales pueden disminuir con la edad y hacer que sean más vulnerables a determinados riesgos. De hecho, los accidentes más graves los sufren mayoritariamente los trabajadores mayores, a pesar de que la incidencia de accidentes de trabajo es menor en este grupo etario.

R3 El INSHT está coordinando la Campaña Europea 2016-2017 "Trabajos saludables en cada edad" por medio de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a que los mensajes de esta campaña lleguen a todos los lugares de trabajo de España. De esta forma, durante dos años, en especial durante cada Semana Europea, se sensibilizará sobre la necesidad de que la prevención tenga en cuenta no solo la edad de los trabajadores, sino también su diversidad. La percepción de la diversidad de los

trabajadores facilita el establecimiento de medidas preventivas que garanticen el equilibrio entre las exigencias de la actividad y los recursos del trabajador contribuyendo a que la vida laboral de los trabajadores sea sostenible y su envejecimiento, saludable.

Para fomentar la excelencia en la gestión de la prevención mediante el reconocimiento, intercambio y difusión de buenas prácticas, en el marco de esta campaña, el INSHT dará a conocer los ejemplos de buenas prácticas de aquellas empresas que hayan participado en los Galardones Europeos que sean un modelo de gestión de la prevención en cada edad. Se impulsará la realización numerosas acciones de difusión sobre

la contribución de dichas empresas para una vida laboral sostenible. De estas acciones de difusión, cobran especial importancia por su efecto multiplicador aquellas dirigidas a los medios de comunicación (mesas redondas con periodistas, visitas de medios de comunicación a empresas, etc.).

Algunas de las líneas de actuación de este Organismo, establecidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, van enfocadas a promover una gestión de la prevención atendiendo a la diversidad de los trabajadores (promover la seguridad y salud de colectivos de trabajadores específicos, como los temporales, jóvenes, mayores y mujeres; analizar sistemáti-

camente la siniestralidad que deriva en TME para detectar población de riesgo; fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral; o impulsar la mejora de las condiciones de trabajo en sectores y actividades de mayor siniestralidad).

Además, el INSHT continuará su labor de investigación, formación y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales y contribuirá para favorecer la gestión de la prevención atendiendo a la diversidad de los trabajadores y al conocimiento de los efectos que determinados riesgos tienen sobre los trabajadores en sus diferentes características (edad, sexo, capacidades, etc.).

La edad de las condiciones de trabajo. Resultados de la 6ª EWCS-España

F. Javier Pinilla García, Antonia Almodóvar Molina, Pilar Hervás Rivero, Luz Galiana Blanco y Marta Zimmermann Verdejo

Departamento de Investigación e Información. SS CC. INSHT

Este artículo constituye un análisis parcial, desde la perspectiva de la edad de los trabajadores, de los resultados de la 6ª EWCS para España, basada en la explotación estadística de 3.364 entrevistas en el hogar a trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Se presentan brevemente los rasgos principales que diferencian las condiciones de empleo y de trabajo entre las diversas franjas de edad. Ello nos permite valorar más claramente la influencia de las condiciones de trabajo y de empleo sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y adoptar las estrategias y medidas oportunas para una prevención eficaz de los riesgos laborales. Por ello consideramos que este análisis puede ser una aportación útil en la planificación de propuestas que emanen de la línea de acción 3A.4 correspondiente al 1º: Plan de acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual insta a “Promover la seguridad y salud de colectivos de trabajadores específicos” y establece como medida concreta el diseño de un plan de actuación dirigido a mejorar la seguridad y salud en el trabajo de colectivos de trabajadores específicos, entre ellos los jóvenes y mayores.

INTRODUCCIÓN

El INSHT viene efectuando encuestas periódicas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores españoles desde el año 1987. A lo largo de este período tanto la metodología como el cuestionario de las siete ediciones de la encuesta han ido adaptándose, a fin de reflejar y

comprender mejor los cambios sustanciales que se han venido produciendo en materia de relaciones de empleo y debido a la aparición de nuevos factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Con la Encuesta de 2015 se inaugura un nuevo ciclo en el que esta investiga-

ción se realiza en el marco de la Encuesta Europea de condiciones de trabajo, que ejecuta la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, todo ello con el objeto de facilitar la comparabilidad de los datos en el marco europeo. Fomentar esa comparabilidad con otros países europeos con los que compartimos una



misma regulación preventiva es una de las propuestas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

La "European Working Conditions Survey" (EWCS) es una encuesta multinacional a gran escala que la Fundación viene realizando cada cinco años desde 1991. En 2015 esta encuesta ha permitido entrevistar a más de 43.000 trabajadores en 35 países europeos. Gracias a la ampliación de la muestra que correspondía a España contamos con una muestra que nos garantiza tanto la representatividad nacional en dicha Encuesta como la comparabilidad con los países europeos.

En general, en Europa, y en España en particular, el peso relativo de los trabajadores de más edad no ha dejado de crecer en los últimos diez años. Por ello,

cobra especial relevancia el objetivo de alcanzar "unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral". Este es el mensaje principal de la Campaña "Trabajos saludables" 2016-17 promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La edad constituye una variable básica de análisis de las condiciones de trabajo, pues condiciona las capacidades tanto físicas como mentales para acometer las tareas encomendadas. La edad también determina el nivel de experiencia y la formación necesaria para realizar las tareas en condiciones seguras. Con el transcurso de la edad, el trabajador acumula experiencias, conocimientos y deterioros de salud tanto de origen laboral como ajenos al trabajo pero que, en todo caso, repercuten en la capacidad de empleabilidad del trabaja-

dor, en especial en los últimos años de su vida laboral.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El tamaño de la muestra asciende a 3.364 trabajadores de 16 o más años, entrevistados en su domicilio. Su diseño hace que sea representativa de la población ocupada española en 2015 por edad, sexo, ocupación y actividad económica.

A efectos de facilitar el análisis, hemos agrupado las edades de los entrevistados en solo tres rangos: uno, el más joven, que incluye a quienes tienen entre 16 y 34 años cumplidos y que agrupa al 27% de la muestra; el siguiente, de edad intermedia, entre los 35 y 49 años, donde se encuentra el grueso de la población ocupada (45%); y el de mayor edad, de 50 años o más, que supone el 28% del total.

En todos los rangos de edad hay más trabajadores hombres que mujeres. Los dos rangos de edad extremos se diferencian claramente en dos tipos de ocupaciones, que son las de directores y gerentes y en el de operadores de instalaciones y maquinaria. En ambos casos su proporción, aunque pequeña en el total, es significativamente mayor entre los de más edad frente a los más jóvenes. En todo caso, la diferencia más importante se da en la ocupación de Trabajadores de servicios y vendedores, cuya proporción disminuye conforme crece el rango de edad. Estas diferencias tienen su equivalente en la actividad, así: en el Comercio y hostelería están ocupados en mayor proporción los más jóvenes y, según se avanza en el rango de edad, van siendo menos frecuentes. También hay significativamente más ocupados mayores en Actividades administrativas, auxiliares y financieras que jóvenes y a la inversa ocurre en el caso de Otros servicios (ver tabla 1).

■ Tabla 1 ■ Distribución de la muestra de trabajadores por sexo, ocupación y actividad (%)

		Hasta 34 años (27%)	De 35 a 49 años (45%)	De 50 y más años (28%)	Total (100%)
Sexo	Hombre	51	53	54	53
	Mujer	49	47	46	47
Ocupación	Directores y gerentes	3	4	6	4
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	17	17	20	17
	Técnicos y profesionales de apoyo	11	11	8	10
	Empleados contables y administrativos	10	12	11	11
	Trabajadores de servicios y vendedores	30	22	17	22
	Trabajadores cualificados de la agricultura, silvicultura y pesca	3	4	5	4
	Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y construcción	12	14	13	13
	Operadores de instalaciones y maquinaria	4	5	7	5
	Ocupaciones elementales	11	12	14	12
Actividad económica	Agricultura	3	4	6	4
	Industria	13	14	13	13
	Construcción	6	7	5	6
	Comercio y hostelería	32	24	19	25
	Transporte	5	7	7	7
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	12	15	17	15
	Administración pública y defensa	3	6	8	6
	Educación	8	6	9	8
	Salud	7	9	9	8
	Otros servicios	10	7	6	8

Base: total de trabajadores (N= 3.364).

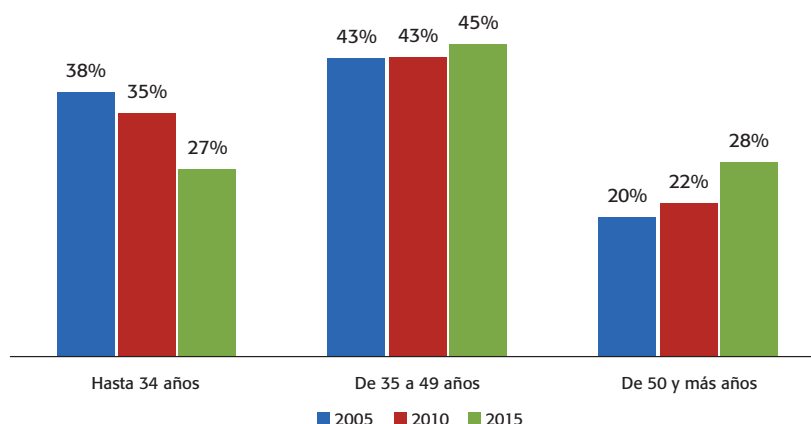
Comparando la distribución por los tres rangos de edad de las muestras para España de las encuestas llevadas a cabo por la Fundación en 2005, 2010 y 2015, se constata el envejecimiento de la población ocupada en España. Los diez puntos de porcentaje que pierde en estos 10 años el rango de edad más joven se corresponde con el incremento de 8 puntos en el estrato de mayor edad (ver gráfico 1).

CONDICIONES DE EMPLEO

Las condiciones de empleo determinan las condiciones de trabajo y estas a su vez afectan a la salud de los trabajadores.

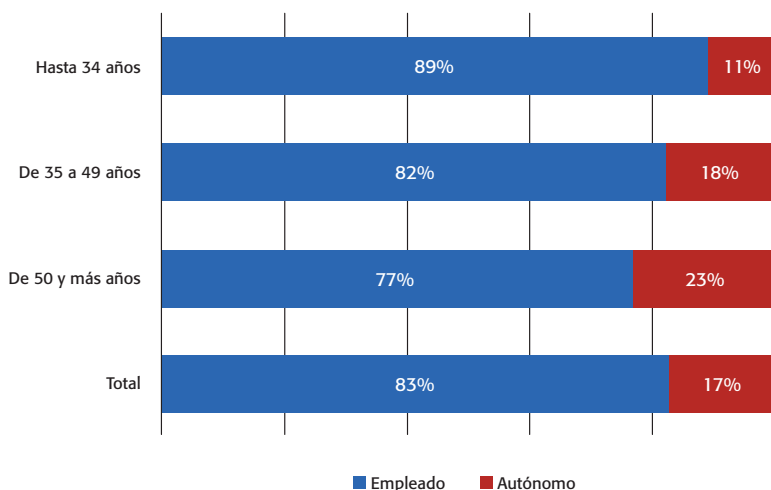
En primer lugar, las condiciones de empleo condicionan los ingresos y la seguridad en el mercado de trabajo y estos dos factores, junto con el de la

■ Gráfico 1 ■ Distribución por rangos de edad de las muestras de las EWCS 2005, 2010 y 2015



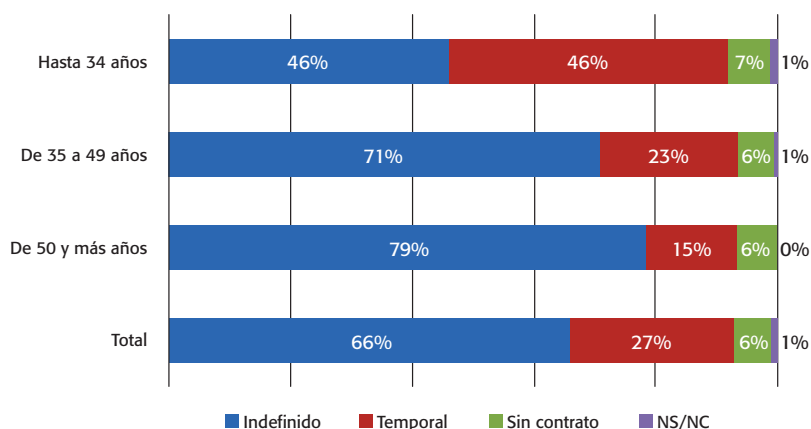
Base 2015: total de trabajadores encuestados (N=3.364)
 Base 2010: total de trabajadores encuestados (N=1.008)
 Base 2005: total de trabajadores encuestados (N=1.017)

Gráfico 2 Situación profesional por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Gráfico 3 Tipos de contrato según edad



Base: total asalariados (N = 2.776).

calidad del entorno de trabajo (lo que denominamos condiciones de trabajo), constituyen el modelo de calidad en el empleo patrocinado por la OCDE.

Aquí nos vamos a referir tan sólo a la situación profesional (autónomo o asalariado), el tipo de relación contractual y de jornada laboral y el tamaño del centro en que trabajan estos últimos. También señalaremos los cambios percibidos por los ocupados.

En lo que se refiere a la situación profesional, la gran mayoría de los trabajadores en España son asalariados. Cuanto más joven es el grupo de edad, mayor tasa de *asalarización* (ver gráfico 2).

Las razones por las que los trabajadores por cuenta propia decidieron hacerse autónomos varían significativamente entre los dos extremos de rangos de edad. Así, entre los mayores, el 60% aduce

“preferencia personal” por sólo un 45% de los más jóvenes. Entre estos, no tener otra alternativa de trabajo también es muy frecuente (38%).

Dentro del grupo de asalariados, dos tercios tienen contrato indefinido. Un 6%, sin diferencias por rango de edad, manifiesta trabajar sin contrato. Los contratos temporales son más frecuentes cuanto menor es el rango de edad (ver gráfico 3).

La gran mayoría de los asalariados trabaja a jornada completa (76%). Por franjas de edad, destaca significativamente el elevado porcentaje (32%) de menores de 35 años con jornada parcial. En todos los rangos de edad las mujeres tienen una tasa de parcialidad superior a la de los hombres (ver gráfico 4).

Para medir la seguridad en el mercado de trabajo hemos seleccionado los dos indicadores de la encuesta siguientes: a) la posibilidad de perder el empleo en un periodo corto, de seis meses y b) la posibilidad de, si pierde o deja el empleo, poder encontrar otro de similar salario.

La creencia de que se puede perder el empleo en un plazo de seis meses es significativamente mayor entre los más jóvenes. Por su parte, la confianza en encontrar otro empleo de salario similar decrece con la edad, es decir, cuanto más sube el rango de edad, más difícil perciben los trabajadores poder hallar otro empleo con una retribución parecida a la actual (ver gráfico 5).

El cambio en las organizaciones laborales es constante y consustancial como mecanismo de adaptación a los mercados. La encuesta interroga sobre los cambios, en el último año, que han afectado al entrevistado respecto a: su número de horas de trabajo semanal, el importe de su salario o ingresos, el nivel de influen-

cia que tiene sobre su trabajo y las tareas y deberes que tiene encomendados.

Respecto a estas cuestiones, el balance del último año es que para el 47% de los trabajadores se ha producido algún cambio. Los aspectos que más han cambiado han sido el salario o ingresos (para el 31% de los trabajadores), las tareas o deberes a realizar (25%) y el número de horas trabajadas a la semana (23%). El sentido más frecuente de los cambios ha sido creciente salvo en el caso del salario o ingresos, que ha sido decreciente.

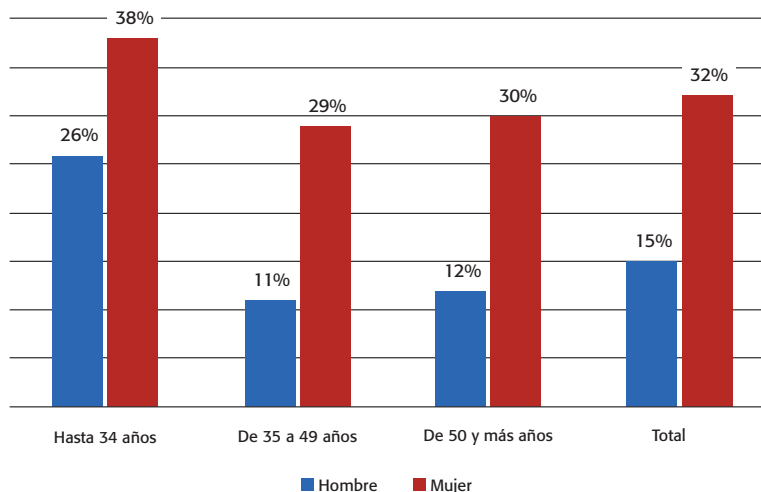
Por edad, la diferencia más destacada se produce respecto al salario ya que la proporción de trabajadores que han visto reducidos sus ingresos aumenta conforme lo hace el tramo de edad (12%, 20% y 26%, respectivamente). El rango de edad más joven es el único en el que el salario se ha incrementado para más trabajadores que para los que se ha reducido (ver tabla 2).

TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es una variable fundamental que influye sobre la salud y el bienestar de los trabajadores en el espacio de trabajo y condiciona la vida fuera de él.

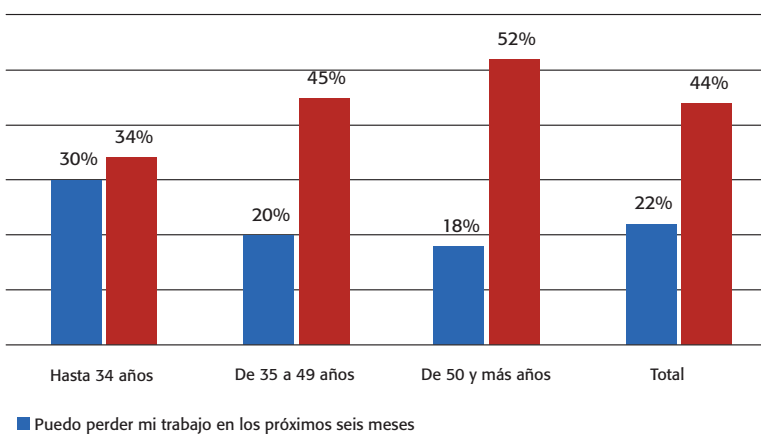
Lo más frecuente es que los trabajadores realicen su trabajo durante cinco

■ Gráfico 4 ■ Asalariados con jornada parcial por sexo y edad



Base: total de asalariados (N = 2.776).

■ Gráfico 5 ■ Seguridad en el mercado de trabajo por edad



Base: total de trabajadores (N=3.364).

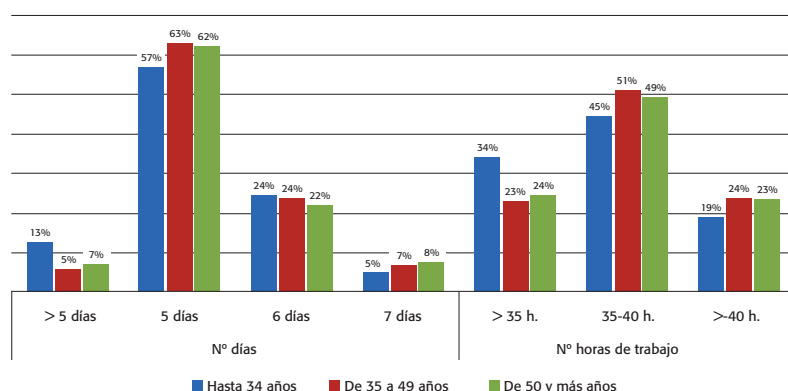
■ Tabla 2 ■ Cambios de diferentes dimensiones del trabajo en el último año por edad (%)

	Menor de 35 años		De 35 a 49 años		50 y más años		Total	
	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye
Nº de horas de trabajo semanal	19	7	15	8	12	7	15	8
Salario o ingresos	17	12	11	20	6	26	11	20
Influencia sobre su trabajo	16	2	10	3	7	4	11	3
Tareas y deberes	24	2	23	3	17	4	22	3

Base: total de trabajadores (N=3.364).



Gráfico 6 ■ Número de días y horas de trabajo semanales por edad



Base: total de trabajadores (N=3.364).

días a la semana (61%). No obstante, trabajar más de cinco días afecta a un 30% del total de ocupados. Una frecuencia de trabajo de menos de cinco días semanales es minoritaria, pero significativamente mayor entre los más jóvenes (13%).

El número de horas de trabajo semanal más habitual está entre 35 y 40 horas (49%); otro 22% trabaja más de 40 horas y el 26% menos de 35 horas. En este tramo destaca significativamente el alto porcentaje de trabajadores jóvenes (34%), (ver gráfico 6).

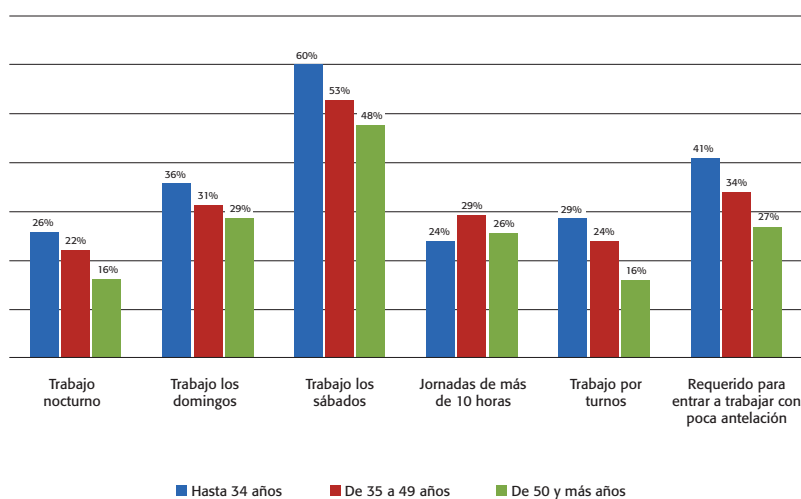
Sólo el 6% de los ocupados tiene otro(s) trabajo(s), habitual u ocasionalmente, además del principal. Hay que destacar que los trabajadores más jóvenes son los que más frecuentemente tienen otro(s) trabajo(s) de forma ocasional (5%).

El 32% de los ocupados trabaja, con mayor o menor frecuencia, en domingo y el 53% en sábado. El trabajo en sábados afecta en mayor medida a los más jóvenes (60%).

Por otra parte, las largas jornadas diarias de más de 10 horas afectan al 27% de los trabajadores, sin que se observen diferencias destacables por edad.

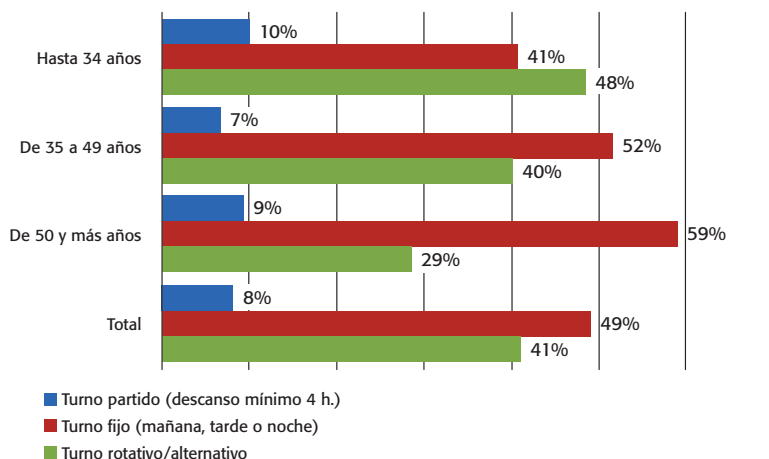
Durante el último año, el 34% de los trabajadores ha sido requerido para entrar a trabajar con poco tiempo de antelación. Esta imposición es más frecuente cuanto menor es el rango de edad.

Gráfico 7 ■ Horarios atípicos por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Gráfico 8 Tipos de turnos de trabajo por edad



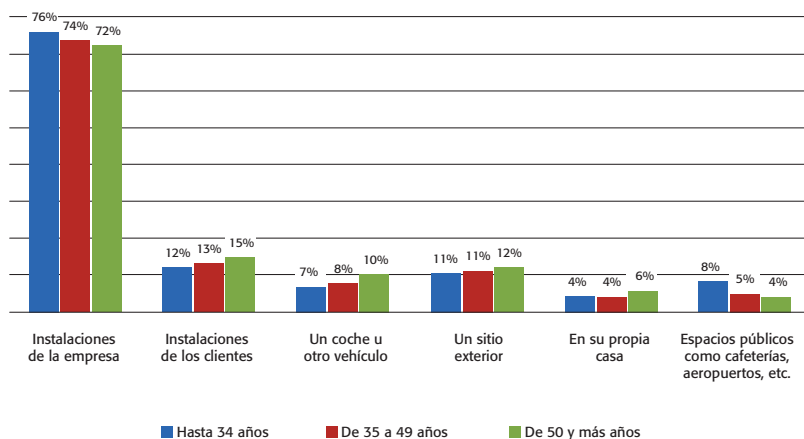
Base: Trabajadores a turnos (N= 771).

Una situación equivalente ocurre con el trabajo a turnos (23%), que afecta sobre todo a jóvenes (29%) y mediana edad (24%), aunque un 16% de los mayores también tiene este tipo de horario (ver gráfico 7).

Entre los ocupados que trabajan a turnos, los dos tipos de horarios más frecuentes son los fijos de mañana, tarde o noche (49%) y los rotativos o alternos (41%). Entre los primeros hay significativamente menos trabajadores jóvenes (41%) y entre los segundos, menos trabajadores mayores (29%), (ver gráfico 8)

También la flexibilidad de horarios a voluntad del trabajador está menos extendida entre los trabajadores asalariados más jóvenes: sólo un 17% puede elegir o adaptar su horario con cierta flexibilidad.

Gráfico 9 Lugar en que se realiza el trabajo diario por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Pregunta de respuesta múltiple.

LUGAR DE TRABAJO Y EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS Y ERGONÓMICOS

Aunque lo más frecuente sigue siendo que el lugar de trabajo sea un espacio delimitado y concebido para ello, es cierto que las transformaciones en las relaciones entre empresas y las posibilidades tecnológicas han posibilitado que otros espacios más allá de las instalaciones de la empresa se conviertan en habituales lugares de trabajo. No hay diferencias sustanciales por edad (ver gráfico 9).

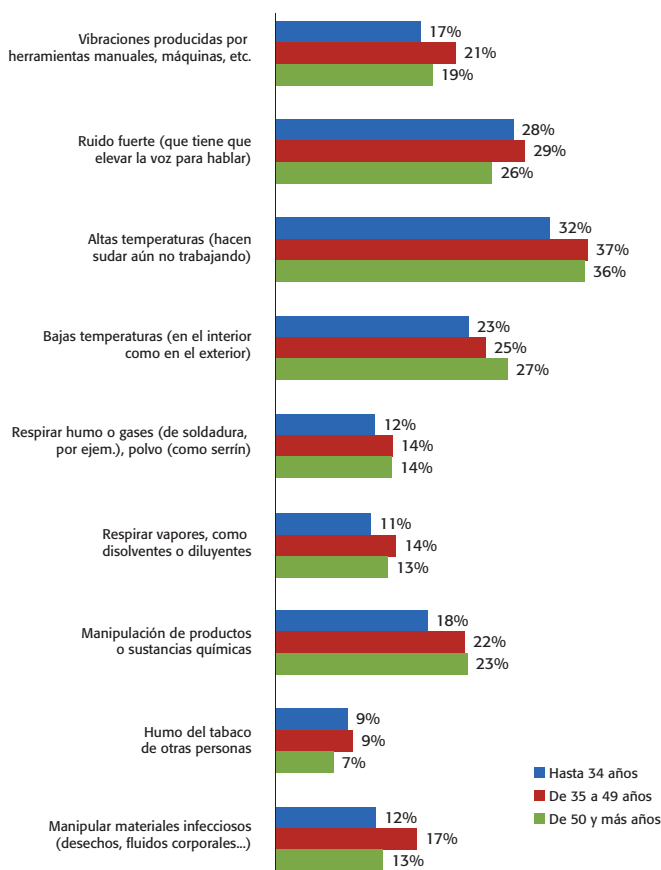
Los riesgos físicos ambientales más frecuentes son la exposición a altas y bajas temperaturas (36% y 25%, respectivamente), a ruido (28%) y la manipulación de productos o sustancias químicas (21%). Este tipo de riesgos afectan en proporción similar a todos los rangos de edad. Tan sólo destaca proporcionalmente una más frecuente exposición a

Dos de cada diez ocupados trabaja con alguna frecuencia de noche (un mínimo de 2 horas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana). Aun-

que se trata sobre todo de los jóvenes (26%) y los de mediana edad (22%), un relevante 16% de los trabajadores de 55 o más años también lo hace.



■ Gráfico 10 ■ Exposición a riesgos físicos por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: exposición al menos 1/4 del tiempo.

la manipulación de materiales infecciosos en el rango de edad intermedia (ver gráfico 10).

La exposición a factores de riesgo de carácter ergonómico es mucho más frecuente que la exposición a los riesgos anteriores, en particular a movimientos repetitivos de manos o brazos (69%), adoptar posturas dolorosas o fatigantes (54%), estar sentado (48%) y llevar o mover cargas pesadas (37%).

Tampoco hay diferencias significativas en función de los tres rangos de edad, salvo la mayor frecuencia de posturas dolorosas o fatigantes en el rango de edad intermedio (ver gráfico 11).

RIESGOS PSICOSOCIALES

De entre los numerosos indicadores relativos a los riesgos psicosociales disponibles en la encuesta, hemos seleccionado para caracterizar las diferencias por rangos de edad los siguientes:

- La obligación de trabajar a gran velocidad y/o con plazos ajustados, es decir, la intensidad del trabajo.
- Las causas externas que determinan el ritmo de trabajo exigido al trabajador.

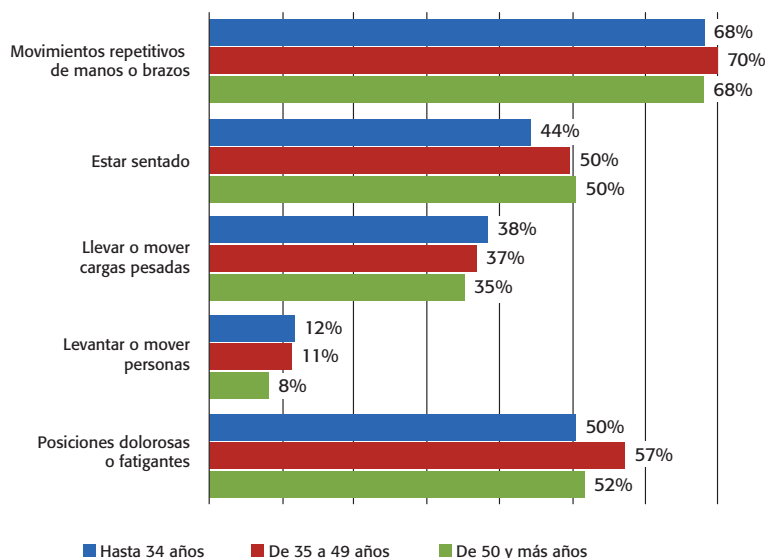
- Los factores que suponen exigencias de carácter emocional para el trabajador.
- El grado de autonomía con que cuenta el trabajador en la realización de su tarea.
- La rigidez de la organización laboral que impide tomar un descanso para recuperarse de la fatiga cuando así lo requiere el trabajador.
- La incidencia de prácticas modernas de organización del trabajo, tales como la rotación entre puestos y el trabajo en equipo.

Un 33% de ocupados debe trabajar a gran velocidad y un 34%, con plazos ajustados siempre o casi siempre. Los menos afectados por la obligación de trabajar a gran velocidad son los trabajadores de más edad, los de 50 y más años (29%), (ver gráfico 12).

En cuanto a los factores que condicionan el ritmo de trabajo, el más frecuente es el derivado de deber atender a demandas directas de personas como clientes, pasajeros, pacientes, alumnos, etc. (69%). Constituye un resultado lógico si consideramos que tres de cada cuatro trabajadores está empleado en el sector Servicios. Por otro lado, el ritmo derivado del trabajo de compañeros, de alcanzar objetivos de producción o servicio o el control directo del jefe afectan, cada uno de ellos, a cuatro de cada diez trabajadores. El ritmo determinado por la velocidad automática de las máquinas o el desplazamiento de un producto en una línea de trabajo, característico de las actividades industriales, afecta a uno de cada cuatro trabajadores.

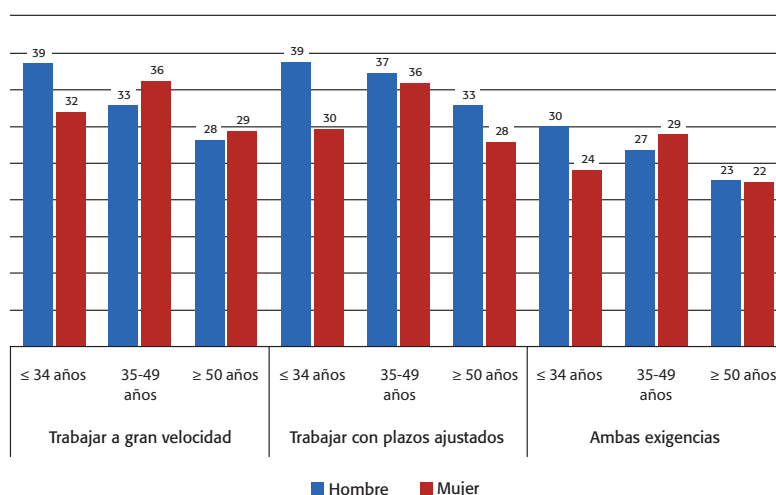
Tan sólo el 15% está libre de estos condicionantes del ritmo de trabajo. Por el contrario, el 39% de los ocupados está

■ Gráfico 11 ■ Exposición a riesgos ergonómicos por edad



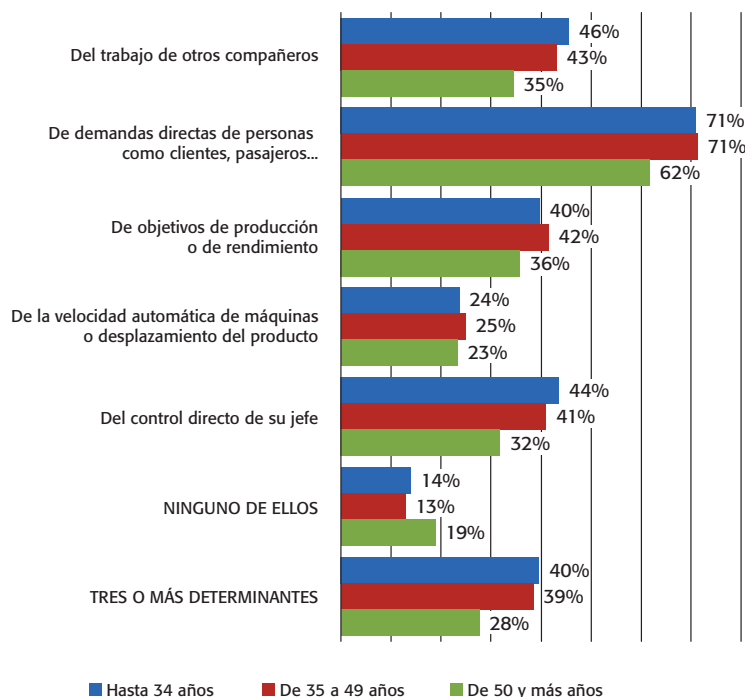
Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: exposición al menos 1/4 del tiempo.

■ Gráfico 12 ■ Intensidad del trabajo por edad y sexo (%)



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: siempre o casi siempre.

Gráfico 13 Determinantes del ritmo de trabajo por edad

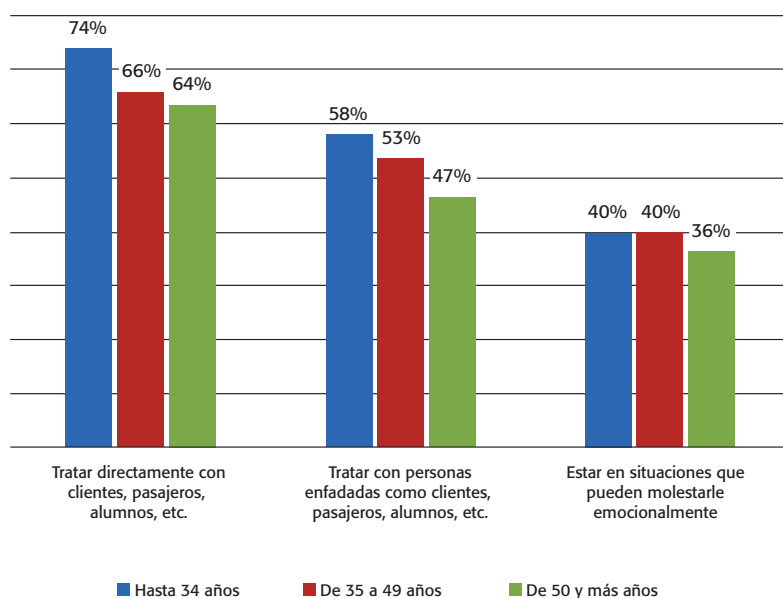


Base: total de trabajadores (N= 3.364).

afectado por tres o más de ellos simultáneamente. En todos estos indicadores son los trabajadores más mayores los menos afectados (ver gráfico 13).

El trato directo con personas que no son empleados del centro donde se trabaja, tales como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., es muy frecuente; implica a dos tercios de los ocupados durante al menos una cuarta parte de su tiempo diario de trabajo. Más de la mitad reconoce que su trabajo implica tratar con personas enfadadas y el 39% afirma que debe enfrentarse en el trabajo con situaciones que pueden molestarle emocionalmente. No se aprecian diferencias significativas por edad salvo que, en general, el trato con personas es más frecuente en el rango de edad más joven (ver gráfico 14).

Gráfico 14 Exigencias emocionales del trabajo por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Categoría de respuesta: exposición al menos 1/4 del tiempo.



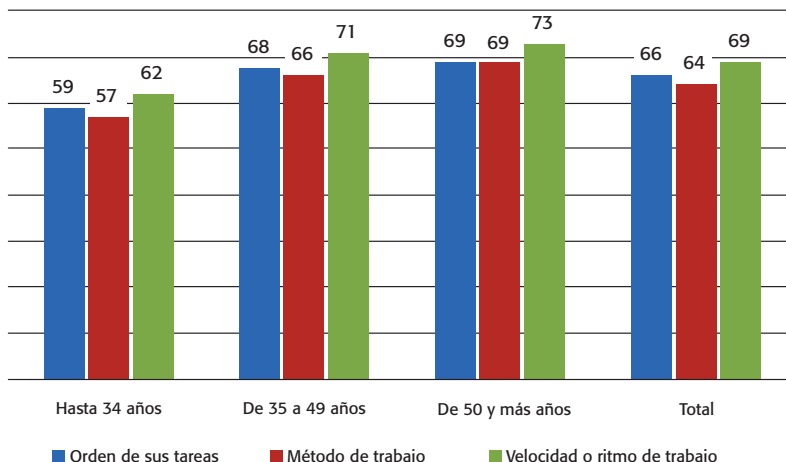
res de protección frente a las exigencias del trabajo. Alrededor de dos tercios del total de trabajadores goza de libertad respecto a esos tres aspectos. En todos los casos, quienes menos están representados son los trabajadores de menor edad (ver gráfico 15).

Por el contrario, un indicador extremo de dependencia lo constituye el no poder decidir autónomamente cuando tomar un descanso a fin de aliviar la fatiga del trabajo. A tres de cada diez trabajadores la organización del trabajo les impide hacerlo y cuanto más joven es el rango de edad, más porcentaje de trabajadores son los que tienen esta limitación (ver gráfico 16).

En los últimos años muchas empresas han modificado su organización del trabajo con, entre otros, los objetivos de, por un lado, facilitar una mayor polivalencia de sus empleados que les permita rotar entre tareas y, por el otro, promover formas de trabajo en equipo. La rotación es mucho menos frecuente entre los asalariados de más edad,

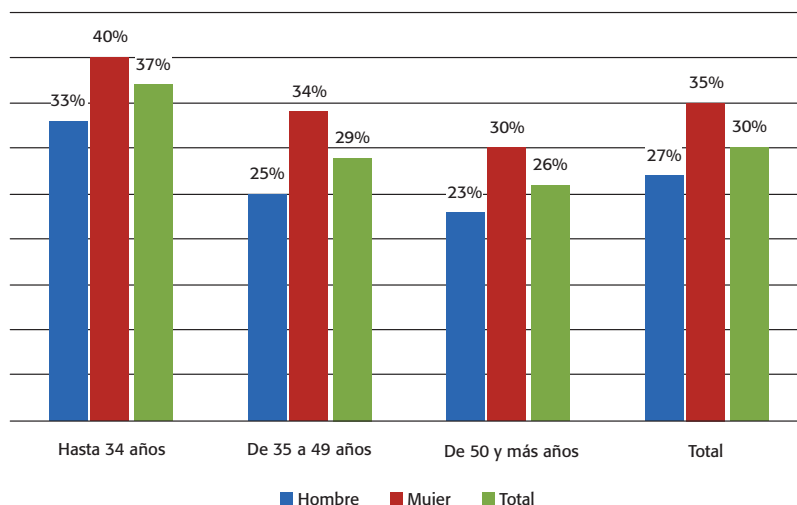


■ Gráfico 15 ■ Autonomía por edad (%)



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

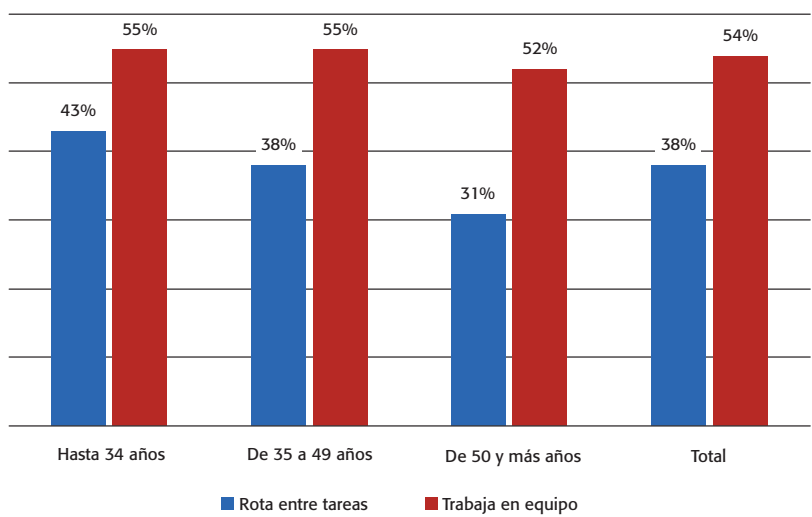
■ Gráfico 16 ■ No poder tomarse un descanso cuando se desea por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

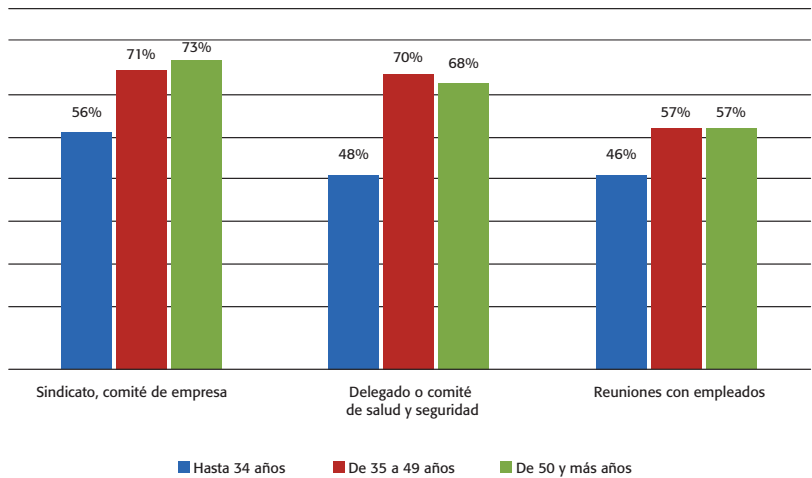
Categorías de respuesta: "raramente" o "nunca"

■ Gráfico 17 ■ Asalariados que rotan entre tareas y trabajan en equipo por edad



Base: total de asalariados (N= 2776).

■ Gráfico 18 ■ Asalariados que cuentan con órganos de representación y reuniones informales en el centro de trabajo por edad



Base: Asalariados de centros de trabajo de 10 o más empleados (N = 1652).

mientras que el trabajo en equipo implica a porcentajes similares en los tres grupos de edad (ver gráfico 17).

REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

El 67% de los asalariados que trabajan en centros de 10 o más empleados cuenta con un representante de los intereses generales de los trabajadores y el 64%, con un representante específico de salud y seguridad (delegado/comité). Además, las posibilidades de participar directamente en la organización en la que se trabaja, a través de reuniones habituales donde pueden manifestar su punto de vista sobre lo que ocurre en la organización, es posible para el 55% de los asalariados de los centros con ese tamaño de plantilla. En todos estos casos, los empleados del rango de edad más joven tienen menos posibilidades de contar con representantes o de participar directamente en la vida de la organización en la que trabajan (ver gráfico 18).

La formación constituye una herramienta fundamental para la adaptación a los cambios en el trabajo y es ingrediente clave de las posibilidades de mantenerse en el empleo o promocionar en él. En general, los que menos han participado en las distintas modalidades de formación, en el último año, han sido los asalariados del rango de edad mayor (ver gráfico 19).



SALUD

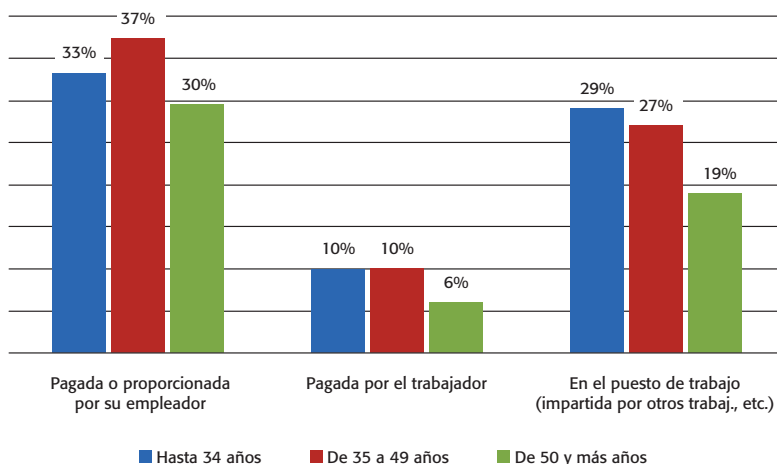
Los problemas de salud más prevalentes en el conjunto de los ocupados son un cansancio general (45%) y dolores musculoesqueléticos de: espalda (45%) cuello y extremidades superiores (45%) y extremidades inferiores (34%). También es muy frecuente padecer cefaleas o fatiga visual (36%). Las molestias musculoesqueléticas señaladas al igual que los problemas de audición son más frecuentes cuanto mayor es el rango de edad. Los más jóvenes (de menos de 35 años) están también menos afectados que sus compañeros de más edad, por cansancio general (ver gráfico 20).

Un indicador que sintetiza la percepción que tiene el trabajador de la penosidad de su trabajo lo constituye la respuesta a la pregunta de si se ve capaz de seguir haciendo su trabajo actual o uno similar cuando llegue a la edad de 60 años. Casi una cuarta parte de los ocupados opina que no se ve capaz de ello. En su respuesta el trabajador hace un balance global de sus condiciones de empleo y trabajo y las proyecta hacia el futuro.

Aquellos que ya están más cerca del final de su vida laboral ven más posible aguantar los cinco años mínimo que les resta en activo. Por el contrario, son los más jóvenes (de menos de 35 años) quienes creen más difícil poder continuar

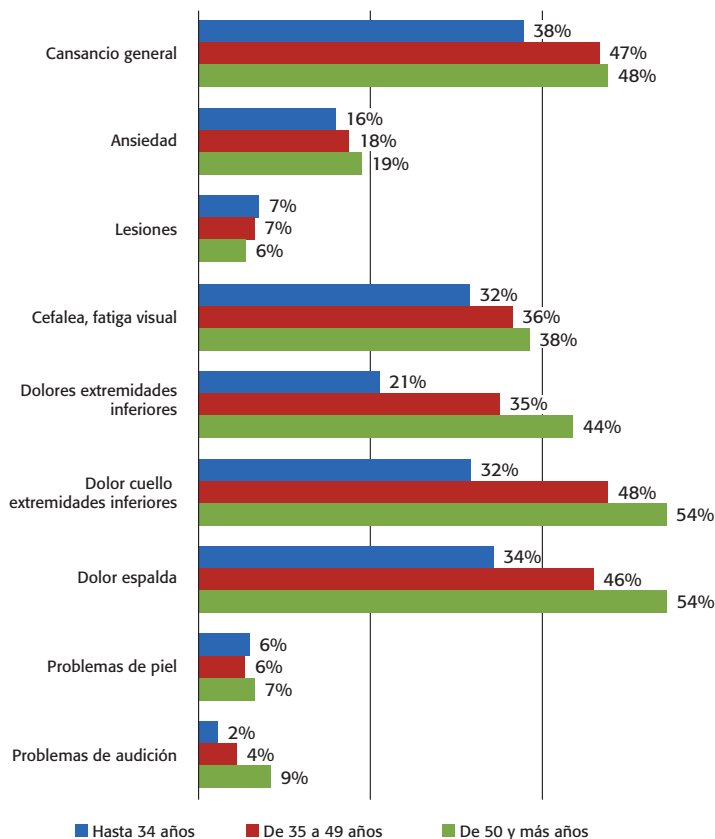


Gráfico 19 Formación recibida por los asalariados en el último año por edad



Base: Asalariados (N= 2.776).

Gráfico 20 Problemas de salud padecidos en los últimos doce meses por edad



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

realizando las tareas actuales a largo plazo (36%), (ver gráfico 21).

CONCLUSIONES

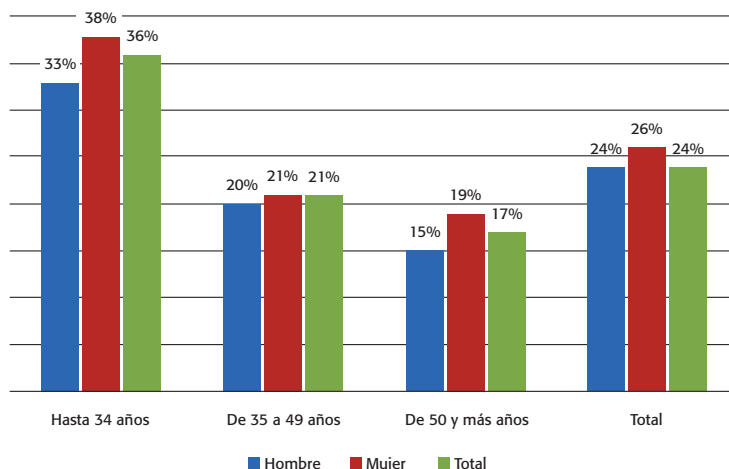
La sostenibilidad de las condiciones de trabajo y empleo a lo largo de la vida laboral constituyen un prerrequisito del conjunto de los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea y, en especial, para el objetivo de mejorar las tasas de empleo, evitando las salidas prematuras de la actividad a causa del efecto de unas malas condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Es por ello imprescindible conocer la exposición diferencial a los factores de riesgo en cada etapa de la vida laboral para adaptar los requerimientos de la tarea y sus condiciones de ejecución a las características evolutivas de los trabajadores. De esta forma se garantizará en todo momento el desempeño de la actividad laboral en condiciones saludables.

Los distintos (tres) rangos de edad en que se ha diferenciado el análisis varían en el tipo de ocupación y los sectores en los que trabajan. Entre los más jóvenes, por ejemplo, hasta un 32% de los trabajadores de menos de 35 años están ocupados en Comercio y hostelería, situación que afecta al 24% de los trabajadores de edad intermedia y al 19% de los de mayor edad.

En cuanto a sus condiciones de empleo, destaca la elevada precariedad en la inserción laboral de los trabajadores más jóvenes. Ellos acumulan gran parte de la temporalidad del mercado de trabajo así como de la creciente tasa de contratación a tiempo parcial.

Los cambios recientes producidos en los centros de trabajo respecto a la duración de la jornada, el salario y la organización del trabajo han afectado a casi la mitad de los empleados en activo. Para estos, el balance es, en general, de más horas de trabajo semanal, más tareas que cumplir y menos

Gráfico 21 ■ No sentirse capaz de hacer el trabajo actual o uno similar cuando se llegue a los 60 años de edad, por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

salario, salvo, en este último caso, para los trabajadores más jóvenes (el 12% ha visto disminuir su salario y para unos pocos más, el 17%, ha aumentado).

Las jornadas de 10 o más horas son más frecuentes entre los ocupados de las edades centrales. Los datos revelan que son los más jóvenes los que trabajan en jornadas semanales cortas (de menos de 35 horas), pero también más desfavorables, como el trabajo nocturno, en sábados y domingos. Además, tienen menos flexibilidad para adaptar su horario de trabajo y, en particular, con mayor frecuencia tienen empleos que les obligan a incorporarse al trabajo cuando son requeridos con poca antelación de tiempo.

Además, destacan los más jóvenes en los aspectos relacionados con la falta de autonomía. También son estos trabajadores quienes tienen más dificultades para decidir tomar un descanso cuando así lo necesitan.

La exigencia relativa de trabajar a alta velocidad afecta más a los trabajadores de más edad (55 años o más) y la de hacerlo con plazos ajustados, a los de edad intermedia. Sin embargo, los trabajadores de edad mayor son también quienes están más a salvo de condicionantes de su ritmo de trabajo.

La existencia de representación formal de los intereses de los trabajadores tanto

de asuntos genéricos como de la seguridad y salud en el trabajo, es significativamente menos frecuente en los centros de trabajo de los trabajadores más jóvenes. En parte relacionado con el menor tamaño de los centros en que estos trabajan y también por la mayor inestabilidad de sus relaciones laborales con la empresa. Por su parte, son los trabajadores más mayores los que menos se benefician de actividades de formación para el trabajo.

La percepción global de la penosidad asociada a la tarea puede objetivarse a través de la opinión sobre la capacidad de seguir haciendo el trabajo actual cuando el trabajador llegue a edades avanzadas. A este respecto es significativo el muy frecuente juicio negativo que se da en las edades más jóvenes. Sin duda que ello debe analizarse con más detalle a fin de identificar sus causas. En todo caso, los datos aportados por la encuesta muestran unas condiciones de empleo y de trabajo que presenta muchos aspectos negativos, en particular para los trabajadores más jóvenes. A esta preocupación se suma la de un estado de salud más deficiente conforme avanza la edad. Ello confirma la necesidad de afrontar el reto de la sostenibilidad del trabajo en todas las etapas de la vida laboral, a fin de contar con una población laboral más saludable y mejor preparada para encarar una larga, productiva y satisfactoria vida laboral. ●

Vuelta al trabajo: el papel de los servicios de prevención

M^a Dolores Solé Gómez

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

La población trabajadora envejece y la prevalencia de enfermedades crónicas es cada vez más elevada. Como consecuencia, existe una pérdida de fuerza trabajadora y de talento en las empresas por abandono prematuro del mercado laboral. El servicio de prevención tiene un importante papel que jugar para evitar esa pérdida y conseguir tanto el mantenimiento como la vuelta al trabajo en las mejores condiciones de salud y en un entorno seguro, saludable y adaptado, si es preciso. Las diferentes disciplinas preventivas (Seguridad, Higiene, Ergonomía, Psicosociología y Medicina del Trabajo) pueden y deberían desempeñar un papel determinante en la creación de ese entorno y en el proceso de reincorporación. Este artículo se centra en la vuelta al trabajo después de una ausencia prolongada por enfermedad.

INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo está en constante cambio y los desafíos a los que han de hacer frente las empresas son múltiples. El envejecimiento de las plantillas, la convivencia intergeneracional, el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación y la mayor frecuencia de trastornos complejos y multifactoriales ligados tanto a las condiciones de trabajo como a hábitos de vida poco saludables repercuten en las empresas en forma de absentismo, presentismo y pérdida de trabajadores.

En España, los trabajadores de 55 años o más han pasado del 11% en

el año 2006 al 15,35% en 2015 (EPA, resultados anuales 2006 y 2015). Además, más del 50% de la población de 18 años y más tiene dos o más enfermedades crónicas diagnosticadas por el médico (ENS, 2011-2012) aumentando la probabilidad de declarar problemas de salud conforme aumenta la edad de los encuestados.

El proceso de aparición de problemas de salud es gradual, apareciendo primero las enfermedades crónicas que generan una percepción de mal estado de salud general y, posteriormente, las limitaciones funcionales. Limitación no significa menor capacidad de trabajo. Esta resulta del equilibrio entre los recursos personales y

los requerimientos del trabajo. Si mantenemos los requerimientos del trabajo por debajo de los recursos personales, el trabajador podrá seguir realizando su trabajo sin cambios en el rendimiento. Así pues, en ciertos aspectos desde la coordinación y colaboración con los servicios de salud pública, la intervención en el ámbito de la salud laboral debe estructurarse principalmente alrededor de tres líneas de actuación: la prevención para evitar la aparición de las limitaciones, la promoción de la salud para conseguir una salud óptima y un envejecimiento activo y, finalmente, la rehabilitación de la persona y la adaptación de los lugares de trabajo para permitir el mantenimiento y la vuelta al trabajo en las mejores condiciones.



EL PROGRAMA DE VUELTA AL TRABAJO

Antes de la ausencia

Todo proceso de retorno debe basarse en una visión constructiva de la persona en el trabajo. Visión que deben compartir tanto la empresa como el trabajador y la sociedad en general. La existencia de una política específica de vuelta al trabajo es esencial para conseguir que un trabajador que ha estado de baja por motivos de salud retorne a la empresa con garantías. Las acciones, para ser efectivas, requieren confianza y esta sólo puede generarse por la existencia y puesta en práctica de una política suficientemente conocida y compartida por los trabajadores. En ningún caso es recomendable iniciar un proceso de vuelta al trabajo como respuesta a las necesidades de una persona en concreto. Se deben haber pactado y elaborado con anterioridad las correspondientes "reglas del juego". Se tienen que clarificar las funciones y responsabilidades de los distintos agen-

tes implicados en su ejecución, la forma en la que deben interactuar, las medidas, acciones y recursos disponibles así como los resultados que se quieren conseguir. No debe ser una política aislada del resto. Ha de integrarse en otras estrategias empresariales y, en particular, en las de prevención de riesgos laborales, de salud y bienestar laboral, de recursos humanos, de igualdad y de responsabilidad social empresarial. El objetivo general es conseguir una reincorporación laboral segura, sostenible y a tiempo, en las mejores condiciones de salud y a un puesto de trabajo compatible con las capacidades del trabajador, con preferencia en la misma empresa. Otros objetivos secundarios, aunque no menos importantes, son el restablecimiento de la confianza y de la motivación del trabajador, el mantenimiento de unas buenas relaciones con sus compañeros y jefe inmediato y el evitar la pérdida de poder adquisitivo que puede suponer el no retorno.

La efectividad de la política y del proceso depende de la disponibilidad de los

recursos y de la existencia de las estructuras adecuadas. Los recursos organizativos indispensables son:

- La asignación de un presupuesto adecuado y específico para los programas de vuelta al trabajo que cubra los gastos de formación del coordinador del caso y del trabajador y de las adaptaciones y ayudas técnicas pertinentes.
- La designación de un responsable de la gestión del proceso.
- La puesta a disposición de la formación adecuada para los implicados en el cumplimiento y ejecución de la política.
- La existencia de un marco de acción acordado entre la dirección y los representantes de los trabajadores.
- La disponibilidad de un sistema de recogida de información operativo y a medida sobre las ausencias y la vuelta al trabajo.

- El conocimiento de los recursos externos disponibles tanto técnicos como económicos.
- Dimensionar los recursos humanos mediante la previsión de suplentes de forma que el proceso continúe de forma adecuada en el tiempo.

Una vez se produce la baja

Varios son los factores tanto propios de la empresa como externos que van a condicionar que una persona vuelva o no a su trabajo. Una forma de representar dichos factores consiste en considerarlos como parte de un escenario enmarcado por cuatro bordes bien definidos:

1. Factores personales, que incluyen la naturaleza de la enfermedad, las características sociodemográficas y la motivación.
2. Factores laborales, constituidos por la presencia o no de una política de retorno al trabajo, el acceso a servicios de apoyo de calidad (por ejemplo: servicio de prevención; de rehabilitación; de formación y orientación profesional), la naturaleza del puesto de trabajo, la actitud de la dirección, de los mandos intermedios y de los compañeros de trabajo, la disponibilidad de recursos para adaptar los puestos de trabajo o la existencia de puestos de trabajo de transición.
3. Factores externos, *no laborales*, como las circunstancias económicas, personales y sociales del trabajador; y *del sistema*, como la existencia o acceso a servicios de rehabilitación, de formación continuada y orientación profesional, para la gestión de la discapacidad y de las características de los servicios sociales y sistemas de prestación.

4. Políticas públicas relativas a la incapacidad laboral y discapacidad cuyo objetivo vaya más allá del control administrativo de las prestaciones, potenciando las capacidades del trabajador enfermo y generando las condiciones idóneas para su reintegración laboral.

El procedimiento de vuelta al trabajo

Los procedimientos de vuelta al trabajo existentes a nivel europeo comparten las siguientes características:

- Primer contacto precoz con la persona ausente.
- Evaluación del estado de salud y de los requerimientos del puesto de trabajo.
- Establecimiento de un plan de retorno individual centrado en las necesidades del trabajador.
- Colaboración y coordinación de los implicados en el proceso, tanto internos como externos, y uso de los recursos profesionales necesarios, en función de la complejidad del caso.
- Existencia de un "gestor/coordinador del caso".
- Realización de modificaciones en el puesto de trabajo, si es necesario.
- Seguimiento después del retorno y evaluación de los resultados.

Son muchas las acciones que se pueden llevar a cabo cuando una persona enferma o se accidenta y quiere volver al trabajo. Algunas deben o pueden iniciarse o llevarse a cabo desde la empresa, otras deben realizarlas otros profesionales externos.

Las intervenciones pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

1. El tratamiento, asumido en general por el servicio público de salud (atención primaria, especializada) en el caso de contingencia común o por la mutua colaboradora de la Seguridad Social en el caso de contingencia profesional. La empresa no está implicada directamente en estas intervenciones.
2. La gestión de la condición de salud, que capacita al trabajador para que entienda y maneje mejor su estado de salud y que incluye la autovigilancia, el asesoramiento y orientación, los hábitos de vida, grupos de autoayuda, etc. De forma voluntaria, el empresario puede establecer programas de promoción de la salud que incluyan estrategias de formación, sensibilización, asesoramiento, creación de entornos saludables, etc. y cuyo objetivo principal será el mantenimiento del trabajo y el refuerzo de hábitos de vida saludables.
3. La mejora de la capacidad para trabajar cuyas acciones deberán tener en cuenta el entorno físico, social y organizativo del trabajo, la capacidad funcional y la salud del trabajador y su competencia profesional. Además de los servicios de prevención, en esta fase entran en juego, entre otros, los servicios de rehabilitación y los de orientación y formación profesional. El principal objetivo es preparar a la persona para el trabajo en función de su nueva situación de salud o de las demandas de un trabajo nuevo o adaptado.
4. El apoyo y los cambios en el entorno, tanto laboral (mediante la adaptación de las condiciones de trabajo a las capacidades del trabajador) como extralaborales (apoyo familiar, social, activos comunitarios, etc.).

■ Tabla 1 ■ Ejemplos de modificaciones que pueden aplicarse, siempre en función del tipo y naturaleza del trabajo.

Flexibilidad horaria, tiempo de trabajo y pausas	Trabajo a tiempo parcial, reducción de jornada, alargar el tiempo de trabajo con pausas más frecuentes, alterar horario de entrada o de salida, bolsa de horas...
Teletrabajo	De forma temporal, parcial o incluso permanente. Ayuda a flexibilizar el horario; evita los problemas que puedan surgir en los desplazamientos por razón de la limitación; proporciona un entorno favorable a la recuperación.
Rehabilitación y retorno gradual al trabajo	Aumento progresivo del número de horas diarias de trabajo, del número de días de trabajo a la semana; incorporación progresiva de tareas.
Traspaso de ciertas tareas	A otro compañero de forma temporal.
Cambio de puesto de trabajo	Compatible con sus capacidades.
Adquisición o modificación de equipos	En función de la disponibilidad de dichos equipos, su efectividad, el coste y las posibilidades de la empresa.
Formación de mandos intermedios y compañeros de trabajo	Sensibilización para evitar discriminación, moderar reuniones que faciliten la participación de personas con sordera, facilitar la cooperación de los compañeros, etc.

LOS AGENTES IMPLICADOS

La reincorporación laboral de un trabajador implica interacciones entre varios agentes que deben colaborar y coordinarse para que el proceso llegue a buen puerto. El servicio de prevención tiene un papel relevante tanto en la evaluación de las condiciones de trabajo como en la adaptación de las mismas a las capacidades del trabajador. En la práctica, suele ser el que lidera y coordina las acciones con la colaboración del departamento de recursos humanos.

El trabajador

Aunque el miedo a volver al trabajo después de una baja prolongada por enfermedad puede considerarse normal, es imprescindible que la persona crea que ese retorno es posible y desee volver. Desde un enfoque global y de actuación equilibrada sobre la persona y las condiciones de trabajo, el trabajador debe implicarse en todas las etapas del proceso y asumir su responsabilidad en su curación y vuelta al trabajo. Todo ello desde el control de la situación, a un ritmo que respete sus capacidades y refuerce su sentimiento de eficacia personal.

El gestor del caso

La vuelta al trabajo requiere que el trabajador reflexione sobre su trabajo y cómo transformarlo para adecuarlo a sus capacidades. Para ello debe disponer de un espacio y de un referente con el que compartir sus expectativas, temores, dificultades, etc. Todo proceso de retorno debería contar con la figura del "gestor del caso" como referente único para el trabajador en todo el proceso y también como referente y coordinador de todas las partes implicadas. En función de los recursos de la empresa, este gestor puede ser interno o externo. En cualquier caso, debe haber recibido formación específica



■ **Figura 1** ■ Principales actores en el proceso de retorno al trabajo



sobre el particular, conocer el marco legal y saber mediar entre los diferentes intereses en conflicto que surgen durante todo el proceso. Es el responsable último de la elaboración del plan de vuelta al trabajo individualizado, de su puesta en marcha, evaluación y seguimiento así como de coordinar las actividades de comunicación y de formación relacionadas con el proceso.

La dirección

La dirección debe mostrar su compromiso con el programa de vuelta al trabajo, manteniendo una posición clara respecto a sus valores y orientaciones en esta materia; proveer de los recursos e infraestructuras necesarias para su puesta en marcha y mantenimiento, y mantenerse informado sobre los resultados, costes y beneficios de la aplicación del programa.

En este apartado se incluye también el departamento de recursos humanos cuya intervención será necesaria a lo largo de todo el proceso, sobre todo para poner en marcha según qué medidas de apoyo de tipo organizativo.

El jefe inmediato

Los mandos intermedios juegan un papel importante en la vuelta al trabajo de los trabajadores. Como el resto de implicados en el proceso, requerirán una mínima formación y apoyo para llevar a cabo su función. El gestor del caso ha de estar atento a la existencia de conflictos entre él y el trabajador para mediar y facilitar la solución de los mismos antes del retorno. Su papel no es fácil. Algunos de los desafíos con los que se encuentra son: reconocer cómo influye su forma de gestionar el trabajo en la salud del trabajador y su motivación para volver; pasar de un paradigma de control de las ausencias a otro de apoyo a las personas; preparar a los compañeros de trabajo para el momento en que la persona vuelva al trabajo, buscando su

complicidad para facilitar dicha vuelta y comentando las posibles repercusiones de la misma sobre su propio trabajo, etc. En pocas palabras: escucha, respeto, apoyo y voluntad real de buscar soluciones.

Los compañeros

Varios estudios reconocen la importancia de la preparación de los compañeros para facilitar el encaje del trabajador a su vuelta. Sin embargo, existe muy poca información sobre cómo hacerlo y muchas veces, dado el carácter confidencial de los datos, es difícil saber qué papel deben jugar los compañeros en dicho retorno. Se debe comunicar al equipo la fecha de la reincorporación, las modificaciones previstas y el impacto que dicha reincorporación puede tener sobre su propia carga de trabajo. El gestor del caso debe clarificar qué se espera de ellos (por ejemplo: tipo de ayuda que puede necesitar, evitar prejuicios y comentarios descorteses, etc.) y asegurarse de que comprenden la razón de las modificaciones. En cualquier caso, los compañeros pueden ayudar a evaluar la idoneidad de las medidas propuestas y a proponer solución a los problemas que pueden surgir en el periodo de adaptación.

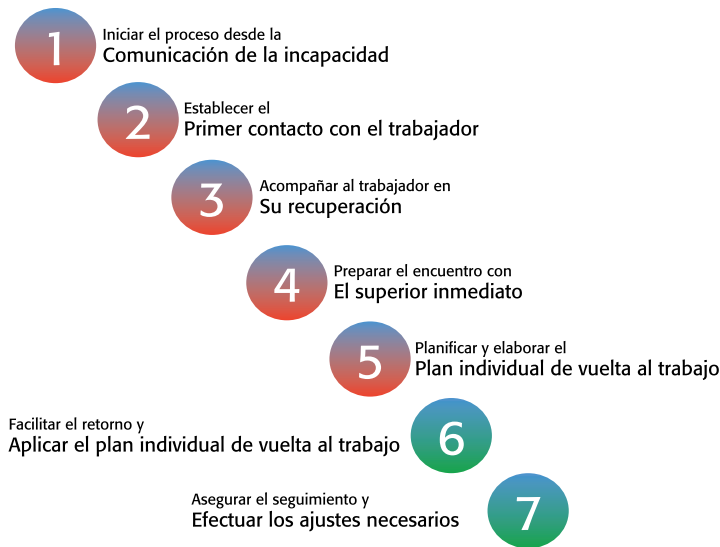
Los representantes de los trabajadores

Su función estaría ligada, a nivel individual, a dar apoyo al trabajador durante su ausencia y al volver al trabajo; a informarle de sus derechos, responsabilidades y obligaciones; y a escucharle y a acompañarle durante el proceso. Son de gran ayuda en la elaboración de las medidas preventivas y en la elaboración de los planes de retorno. A nivel colectivo, pueden tener que negociar las modificaciones y adaptaciones necesarias para un retorno seguro y adecuado a las capacidades del trabajador asegurando el respeto a los derechos e intereses del resto de trabajadores.

Profesionales sanitarios

En este grupo se consideran aquellas personas que apoyan la recuperación y rehabilitación de la persona enferma, a excepción de los médicos y enfermeros del trabajo, que se incluyen en el apartado correspondiente al servicio de prevención. Médico de cabecera, médicos especialistas, psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, diplomados en actividad física y deporte, todos ellos

Figura 2 Esquema de las principales etapas de un proceso de vuelta al trabajo



son algunos de los posibles agentes implicados en el proceso.

Otros

En esta categoría incluiríamos a la familia, los amigos, los trabajadores sociales, el personal de asociaciones de enfermos, etc. En resumen: cualquier persona que pueda dar apoyo al trabajador y favorecer su vuelta al trabajo en las mejores condiciones.

EL PAPEL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Llegados a este punto, el lector se habrá hecho una idea de lo que puede hacer el servicio de prevención y él mismo como persona implicada en el proceso. De las diferentes etapas que constituyen el proceso de vuelta al trabajo, el servicio de prevención tiene un papel decisivo en la elaboración, planificación, ejecución y seguimiento del plan individualizado de retorno al trabajo. En cualquier caso, su implicación y apoyo en todas las etapas es deseable.

El plan de vuelta al trabajo debe ser individualizado. No existe un plan universal. Consiste en identificar aquellas tareas que el trabajador puede hacer y acondicionar el entorno y la organización laboral removiendo los obstáculos que dificultan su vuelta y modificándolos de forma que pueda desempeñar su trabajo de la forma más segura y saludable posible. Las tareas deben ser apropiadas para las habilidades, conocimientos y capacidades del trabajador, y de valor para la empresa y satisfactorias para el trabajador, con el mínimo impacto en las retribuciones y posibilidades de promoción.

A modo de resumen, las líneas de acción del servicio de prevención para favorecer el mantenimiento y la vuel-

Tabla 2 Principales acciones del gestor del caso para elaborar el plan individualizado.

Obtener información sobre las tareas realizadas por el trabajador hasta el momento de la baja.	Revisión de la descripción del puesto de trabajo; contacto con el servicio de prevención; reunión con el trabajador y el jefe inmediato.
Determinar la forma en que dichas tareas se llevan a cabo (condiciones de trabajo actuales).	Revisión de la evaluación de riesgos vigente: entorno, duración, frecuencia de las tareas, etc.
Determinar cuáles son las destrezas, conocimientos y habilidades necesarias para llevarlas a cabo y considerar las posibles interferencias con las capacidades del trabajador o con el tratamiento.	Desde el diálogo con el trabajador y del informe, si procede, del médico que lo trata o del servicio de prevención (con el consentimiento del trabajador).
Determinar posibles interferencias con las tareas desempeñadas por otros trabajadores y/o en las relaciones interpersonales.	Desde el diálogo con el jefe inmediato, los compañeros de trabajo y el propio trabajador.
Determinar las tareas que el trabajador puede desempeñar sin problemas (propias o nuevas)	Desde el diálogo con el jefe inmediato, el propio trabajador y consulta con otros expertos (como el médico que lo trata, el rehabilitador u otros profesionales sanitarios).
Considerar qué ayudas, apoyos, modificaciones son necesarios para favorecer la vuelta al trabajo.	Consulta con expertos, en función del caso.
Proponer y consensuar el plan de vuelta al trabajo.	Consulta con expertos, en función del caso, y comunicación/discusión de la propuesta con el trabajador y el jefe inmediato.
Hacer un seguimiento y revisión periódicos	

■ **Tabla 3** ■ Ejemplos de ajustes en función de la patología.

CÁNCER Ajustes para aliviar el estrés y la fatiga/debilidad	Flexibilidad horaria, reducción de jornada. Pausas más largas y frecuentes. Control de la carga de trabajo. Reducción de los factores de estrés. Modificaciones en el puesto de trabajo para disminuir la carga física. Permitir que el trabajador controle la temperatura de su puesto de trabajo.
DIABETES En función del trabajador	Permitir comer y beber en el lugar de trabajo. Permitir ausentarse del puesto de trabajo para hacer la determinación de glucosa e inyectarse la insulina. Flexibilidad horaria y pausas adecuadas para respetar el tiempo entre la inyección de insulina y la ingestión de alimentos. Procurar un lugar adecuado para la realización de la medición de glucosa y la inyección de insulina y de contenedores para las lancetas y las agujas. Evitar horarios de trabajos irregulares, en particular nocturnos.
FATIGA CRÓNICA	Flexibilidad horaria, reducción horaria. Teletrabajo. Aumentar el número de pausas y control de la carga de trabajo. Modificar el puesto de trabajo de forma que disminuyan la carga física y los desplazamientos. Reducir los factores de estrés. Minimizar las distracciones. Proporcionar ayudas para la memoria como organizadores o instrucciones por escrito. Permitir el control de la temperatura de su lugar de trabajo. Evitar la iluminación con fluorescentes y poner persianas/cortinas en las ventanas.

ta al trabajo pueden clasificarse en las siguientes:

- La promoción y prevención, con objeto de promover la mejor salud posible entre los trabajadores de la empresa mediante la sensibilización y formación en prevención y salud y la creación de entornos seguros, saludables e inclusivos. Estas acciones tienen como objetivo principal evitar que el trabajador se accidente o enferme y fomentar hábitos de vida y de trabajo saludables.
- La adaptación del puesto de trabajo en el caso de que el trabajador presente limitaciones derivadas de accidente o enfermedad, independientemente del tipo de contingencia.

Centrándonos en las funciones en lo relativo a la gestión de los casos de vuelta al trabajo, las acciones son:

- Evaluación de las condiciones de trabajo en todas sus dimensiones: físicas, mentales y sociales.
- Análisis de las posibles disfunciones entre dichas condiciones de trabajo y las capacidades del trabajador.
- Propuesta, evaluación y seguimiento de las modificaciones pertinentes (temporales o definitivas) para lograr

un puesto de trabajo adecuado para el trabajador que retorna al trabajo.

CONCLUSIONES

La vuelta al trabajo requiere un abordaje interdisciplinar que permita la integración de los aspectos sanitarios, preventivos y laborales. La actuación en la empresa debe ir acompañada de una atención sanitaria que, más allá de los objetivos de tipo asistencial, incorpore el objetivo de la vuelta al trabajo desde

una mayor comunicación, coordinación y cooperación con el ámbito laboral. Los programas deben ser proactivos, estar basados en una visión integral e inclusiva de la salud y en la colaboración y participación de todos los actores relevantes. Los planes individualizados de vuelta al trabajo se establecen para todo aquel trabajador que requiera asistencia y apoyo y, en general, consisten en modificaciones temporales o permanentes de las condiciones y organización del trabajo adaptadas a sus capacidades y expectativas. ●

■ Bibliografía ■

(Último acceso a los enlaces: 05/09/2016)

- Solé Gómez, M^a Dolores. "La vuelta al trabajo después de una ausencia relacionada con un problema de salud mental", Revista monográfica Empresa saludable 2014, Foment del Treball (2014). En <http://tiny.cc/4hjmev>
- An Employer's guide to reasonable adjustments under DDA, 2nd ed. <http://bit.ly/2bHyWIL>
- Vuelta al trabajo: entorno e-learning integrado. En <http://re-integrate.eu/>
- ACC Helping employees get back to work. En <http://tiny.cc/2bv0dy>

- ENWHP. Guías para la promoción de la salud en el trabajo. En <http://bit.ly/1OV2Dcc>
- Foment del Treball (2014) en <http://tiny.cc/4hjmev>
- INE. Encuesta de Población activa. En <http://tiny.cc/m8imev>
- INE. Encuesta Nacional de Salud. En <http://tiny.cc/fajmev>
- INSHT. El programa de ayuda al empleado (EAP): Intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales. NTP 780 (2007). En <http://bit.ly/2cdDIsB>
- IOSH. "A healthy return to work: Good practice guide to rehabilitating people at work". En <http://bit.ly/2c1Bppr>
- Work Safe Victoria: Return to work toolkit. En <http://bit.ly/2c1cwhl>

Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la Prevención de Riesgos Laborales

María Jesús Otero Aparicio

Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

La discriminación laboral por razón de la edad pervive silenciosa, arraigada en sociedades tan avanzadas, garantistas y diversas como las europeas, inmutable a los cambios demográficos, laborales y sociales que nos abocan a un progresivo envejecimiento de la población trabajadora.

Conjugar la prolongación de la vida laboral con la existencia de prejuicios y estereotipos parapetados detrás de prácticas discriminatorias, ampliamente extendidas sobre los trabajadores mayores, nos enfrenta a una situación de profunda incoherencia con consecuencias muy negativas.

Si la intervención desde la seguridad y salud está llamada a jugar un papel decisivo en la adecuación y adaptación de las condiciones de trabajo, en el mantenimiento de la capacidad de trabajo de los mayores y en la optimización de los recursos personales y organizativos, debe contribuir igualmente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores de más edad y de su salud psicosocial frente a prácticas discriminatorias.

CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

La sociedad actual ha de afrontar de manera proactiva el reto que supone un progresivo envejecimiento de la población. Las proyecciones demográficas nacionales e internacionales nos muestran unas pirámides poblacionales que ya no son tales y que ofrecen, fríamente, como corresponde a la estadística, cifras que deben llevar no sólo a la reflexión sino también a impulsar nuevas políticas

y prácticas desde múltiples ámbitos de actuación.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) [1], la edad media de la población española se sitúa, a fecha de 1 de enero de 2016, en 43,46 años, mientras que la media de la Unión Europea (UE) está en 39,28 años. Con cifras aún superiores se sitúan países como Dinamarca (51,01 años), Bélgica (50,10 años), Alemania (49,16 años) o Austria (45,78 años), entre otros. Se prevé que

la edad media de la población española siga aumentando en los próximos años, así como el porcentaje de población mayor de 55 años respecto al total de la población.

La esperanza de vida en nuestro país se sitúa en torno a los 83 años. Resulta de gran interés poner el foco en la esperanza de vida en buena salud, que se define como el promedio de número de años esperados que vive una persona disfrutando de buena salud (en ausencia

de limitaciones funcionales o de discapacidad). Este indicador combina información de mortalidad y de morbilidad. Pues bien, según datos del INE [2], en 2015 la esperanza de vida en buena salud a los 65 años se sitúa en España en 10,1 para los hombres y 9,4 para las mujeres, siendo la media de la UE 8,6 tanto en hombres como en mujeres.

Paralelamente, las proyecciones demográficas indican una disminución de la población en términos absolutos (que puede moderarse por los flujos migratorios) y, por otro lado, los índices de natalidad no parece que vayan a remontar en las próximas décadas, lo que es sin duda muy relevante a nivel demográfico. Cabe señalar que en 2016 el crecimiento natural o vegetativo en España (la diferencia entre la tasa de natalidad y de mortalidad) ha sido negativo, esto es, ha habido más fallecimientos que nacimientos.

Esta realidad demográfica, lejos de producir sobresaltos, convive sosegadamente con una escasa conciencia social al respecto, unida a la ausencia generalizada de políticas y planes de actuación específicos.

ENVEJECIMIENTO, MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO

En el ámbito laboral esta realidad se mostrará igualmente con todo rigor. Si la población disminuye en términos absolutos, la población activa lo hará igualmente y, según las proyecciones, no habrá suficiente relevo generacional que cubra las futuras jubilaciones. Entre otros efectos supondrá un desequilibrio en el sistema de la seguridad social y, por tanto, un riesgo para el mantenimiento del sistema de pensiones y del estado de bienestar que caracteriza nuestras sociedades, cuyas consecuencias se vislumbran ya en un horizonte cada vez más inmediato. A



este respecto es preciso un “principio de precaución”, pues los flujos migratorios pueden ciertamente modificar esta tendencia, lo cual no significa necesariamente que sean capaces de dar respuesta a las necesidades de cualificación, capacitación, etc. que se van a suscitar.

La UE viene mostrando su interés y preocupación acerca del envejecimiento de la población y sus repercusiones en el ámbito laboral desde hace años. Así, el Consejo Europeo, en Estocolmo en el año 2001 [3], y en Barcelona en el 2002 [4], señaló, respectivamente, como objetivos prioritarios: aumentar la tasa de empleo en los mayores de 54 años, especialmente en las mujeres, y que la

edad de jubilación real se aproximara a la edad de jubilación legal. En nuestro país, según datos del INE [1], la edad media de alta por jubilación se situó en 2015 en 64,09 años.

Más recientemente, en 2010, se aprobó la denominada “Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” [5], que establece, como uno de los cinco objetivos para afrontar las consecuencias del envejecimiento de la población, la necesidad de lograr un crecimiento del empleo. Plantea como propósito que el 75% de la población entre 16 y 65 años esté ocupada y al menos hasta el 50% de los mayores de 55 años en 2020.

■ Tabla 1 ■ EVOLUCIÓN TASA DE EMPLEO ENTRE 55-64 AÑOS. UE (28)

	2012	2013	2014	2015
UE (28)	48,7	50,1	51,8	53,3
Bélgica	39,5	41,7	42,7	44
Bulgaria	45,7	47,4	50	53
República Checa	49,3	51,6	54	55,5
Dinamarca	60,8	61,7	63,2	64,7
Alemania	61,6	63,6	65,6	66,2
Estonia	60,5	62,6	64	64,5
Irlanda	49,3	51,3	53	55,6
Grecia	36,5	35,6	34	34,3
España	43,9	43,2	44,3	46,9
Francia	44,5	45,6	47	48,7
Croacia	37,5	37,8	36,2	39
Italia	40,3	42,7	46,2	48,2
Chipre	50,7	49,6	46,9	48,5
Letonia	52,8	54,8	56,4	59,4
Lituania	51,7	53,4	56,2	60,4
Luxemburgo	41	40,5	42,5	38,4
Hungría	36,1	37,9	41,7	45,3
Malta	34,7	36,3	37,8	40,3
Holanda	57,6	59,2	59,9	61,7
Austria	41,6	43,8	45,1	46,3
Polonia	38,7	40,6	42,5	44,3
Portugal	46,5	46,9	47,8	49,9
Rumanía	41,6	41,8	43,1	41,1
Eslovenia	32,9	33,5	35,4	36,6
Eslovaquia	43,1	44	44,8	47
Finlandia	58,2	58,5	59,1	60
Suecia	73	73,6	74	74,5
Reino Unido	58,1	59,8	61	62,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

Si nos fijamos en los datos de EUROSTAT [6] (ver tabla 1), la tasa de empleo en la franja de edad de 55-64 años está aumentando paulatinamente en la práctica totalidad de los países de la UE. En el año 2015, la tasa de empleo en la UE se sitúa en un 53,3% y en España en un 46,9%.

En nuestro país se ha dado traslado al marco normativo de medidas concretas encaminadas al mantenimiento del empleo, al retraso de la edad de jubilación y a la reincorporación al mercado de trabajo de la población trabajadora de más

edad. Como ejemplo, se pueden citar: la *Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* [7], en la que se establece, entre otras medidas, un aumento progresivo de la edad de jubilación hasta los 67 años; la *Resolución de 14 de noviembre de 2011*, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se aprueba la *Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)* [8], con acciones para favorecer la continuidad y la reincorporación al mercado laboral, con alusión explícita

a medidas desde la seguridad y la salud en las empresas; o, más recientemente, el *Real Decreto-ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo* [9], con modificaciones a la jubilación parcial y el contrato de relevo, entre otras medidas. Otra cosa bien distinta es el impacto que están teniendo estas políticas así como las contradicciones y barreras con las que se enfrentan.

Los datos del INE [10], respecto a la evolución de la población activa y ocupada (ver tablas 2 y 3, respectivamente), son igualmente interesantes, observándose una tendencia a aumentar tanto en hombres como en mujeres.

Por otro lado, parte de las nuevas generaciones de trabajadores se están incorporando más tarde al mercado de trabajo, con lo que la cúspide de su carrera profesional va a llegar a edades más avanzadas. Esta situación se une a la necesidad de permanecer durante más tiempo en el mercado de trabajo para alcanzar los años necesarios de cotización a la Seguridad Social en aras de conseguir una pensión de jubilación. Además, la dificultad para acceder al mercado laboral de estas generaciones, unida a la precariedad laboral a la que se enfrentan en no pocas ocasiones, pueden conducir a una desactualización, a una pérdida de conocimientos o a una imposibilidad de ejercer su profesión y adquirir experiencia hasta varios años después de finalizar su formación, por lo que pueden ser generaciones con más edad que experiencia.

Esta situación, junto a las jubilaciones venideras, puede suponer un déficit de mano de obra experimentada que determinará que empresas y organizaciones se planteen retener a los trabajadores de más edad como una fuerza de tra-

■ Tabla 2 ■ EVOLUCIÓN POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA

	HOMBRES					
AÑOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50-54	10,4	10,9	11,2	11,6	12,0	12,3
55-59	7,8	8,1	8,4	8,8	9,2	9,6
60-64	4,2	4,3	4,3	4,3	4,6	4,9
65-69	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
70 y más	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

	MUJERES					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	9,9	10,3	10,7	11,1	11,6	11,9
	6,2	6,8	7,3	7,8	8,2	8,8
	3,3	3,5	3,6	3,7	4,0	4,4
	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5
	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

■ Tabla 3 ■ EVOLUCIÓN POBLACIÓN OCUPADA EN ESPAÑA

	HOMBRES					
AÑOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50-54	11,1	11,6	12,0	12,4	12,6	12,8
55-59	8,3	8,6	9,1	9,3	9,4	9,8
60-64	4,5	4,6	4,8	4,7	4,9	5,2
65-69	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6
70 y más	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

	MUJERES					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	10,6	11,0	11,5	11,8	12,2	12,5
	6,6	7,3	7,9	8,5	8,7	9,3
	3,7	4,0	4,1	4,1	4,5	4,7
	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,7
	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

bajo valiosa y, por tanto, compitan por la retención de talento con experiencia, además de buscar talento con proyección, circunstancia que va a acentuarse previsiblemente a partir de 2020 por el efecto de las jubilaciones de la generación del llamado "baby boom".

En definitiva, bien por la evolución demográfica, bien por la necesidad de mantener el equilibrio entre los que aportan y los que reciben, bien por las demandas del mercado laboral, bien por el previsible déficit de mano de obra experimentada o bien por los cambios sociales que caracterizan las sociedades actuales, parece incuestionable la evolución hacia el mantenimiento del empleo hasta edades cada vez más avanzadas. Los datos que se han expuesto así parecen confirmarlo. Y esta realidad no se va a poder afrontar exitosamente si no se incorporan medidas específicas de mejora de las condiciones de trabajo y de mantenimiento y desarrollo de la

capacidad laboral a lo largo de todo el ciclo vital, posibilitando un estado de salud adecuado y un envejecimiento saludable.

GESTIÓN DE LA EDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La necesidad de anticipar medidas eficaces para afrontar el progresivo envejecimiento de la población trabajadora se viene poniendo de relieve desde numerosos ámbitos de interés, los cuales necesariamente se interrelacionan. Pero, ¿cómo afrontar este reto en empresas y organizaciones?

En nuestro entorno próximo encontramos países que han incluido, a través de reglamentaciones o convenios colectivos, la obligación empresarial de implantar políticas y medidas concretas para gestionar eficazmente la diversidad

intergeneracional a partir de un determinado número de trabajadores. Así, en Francia se aprobó, en 2009, una modificación del Código de Seguridad Social a través del *Decreto 2009/560* [11]. En este decreto se establece que todas las empresas de más de 50 trabajadores deberán firmar un acuerdo o establecer un plan de acción que contenga medidas específicas para los trabajadores de más edad. Estas medidas están englobadas en cinco áreas: reclutamiento y selección, anticipación de la evolución de las carreras profesionales, mejora de condiciones de trabajo y prevención de situaciones penosas, desarrollo de competencias sobre cualificación y acceso a la formación, adecuación entre el final de la carrera profesional y la transición entre la actividad y la jubilación y, por último, la transmisión de conocimientos y competencias a través de tutorías. Por su parte, Bélgica aprobó en 2012 el Convenio Colectivo 104 [12], por el que establece similares obligaciones para



empresas a partir de 45 trabajadores con el objeto de mantener y aumentar la población trabajadora mayor de 45 años.

En el caso de España, no se dispone de una reglamentación específica al respecto, aunque esto no quiere decir que no exista un marco normativo, técnico y aplicado (aunque no sea el único), en el que tenga encaje la gestión de la edad en las organizaciones: la prevención de riesgos laborales.

Con independencia de las modificaciones legislativas que se puedan emprender en el futuro, no será posible prolongar la vida laboral de las personas si no se garantizan unas condiciones de trabajo que permitan que los trabajadores lleguen a los últimos años de vida laboral en condiciones de salud, manteniendo por tanto su capacidad de trabajo. Esto supone situar las políticas de seguridad y salud en el foco de actuación prioritario a lo largo de toda la

vida laboral, ya que **la prevención de riesgos laborales no puede deslindarse del objetivo de aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y está llamada a garantizar que esto sea posible en condiciones de salud y rentabilidad empresarial.**

La Ley 31/1995 de PRL y su desarrollo reglamentario parten de considerar conjuntamente las condiciones de trabajo y las condiciones y características de las personas que lo realizan. Esto supone que las acciones desde los ámbitos de vigilancia de la salud, ergonomía y psicología protagonicen, en gran medida, el hecho de prolongar la vida laboral y a la vez conservar y potenciar la capacidad de trabajo y la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud está llamada a configurar acciones de detección precoz de problemas o desajustes de salud, explotar datos epidemiológicos

con criterios preventivos, sensibilizar sobre los cambios psicofísicos que ocurren con el paso de los años, valorar la capacidad funcional desde el punto de vista médico, implantar medidas y programas de vuelta al trabajo (en consonancia con medidas ergonómicas, psicosociales y organizativas) y promover acciones de promoción de la salud, entre otras.

La ergonomía se torna indispensable a la hora de valorar la capacidad funcional y la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores desde el punto de vista de las exigencias físicas, posturales y sensoriales, fundamentalmente. Será preciso intervenir especialmente en aquellas actividades con altas demandas de atención, de discriminación perceptiva o de emisión de respuestas rápidas, sobre todo si se derivan consecuencias importantes en caso de error; también en aquellas ocupaciones con alta exigencia postural o física que deberán ser analizadas

y valorar la necesidad de implementar medidas de ajuste y/o adaptación.

Y la psicología está llamada a jugar un papel cada vez más preponderante [13], ya que las medidas de adecuación sobre la carga y el ritmo de trabajo, la gestión del tiempo de trabajo, pausas y descansos, la definición adecuada de los roles que las personas de más edad deben tener en las empresas o la valoración y reconocimiento de su aportación a la organización van a convertirse en parcelas de actuación imprescindibles. Medidas sobre el contenido del trabajo y sobre la realización de la tarea, con especial énfasis en optimizar el control sobre el trabajo de las personas de más edad, van a determinar en gran medida la continuidad o no de la vida laboral de las personas en condiciones adecuadas de salud y bienestar. El desajuste y las deficiencias en estos factores son definitivos en el abandono prematuro del mercado de trabajo [14] [15] [16]. Además, el acceso a los planes de formación y desarrollo de carreras a lo largo de toda la vida laboral, así como el tránsito, tanto a una segunda o tercera carrera profesional en su caso, como a la jubilación, son ámbitos de actuación psicosocial fundamentales.

Pero, además, **una gestión de la edad integrada en las políticas de seguridad y salud de las empresas, permite garantizar, entre otros, la protección de derechos fundamentales como el derecho a la integridad física y moral, y el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores de más edad.**

LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

La exigencia social actual de reivindicar y defender los derechos de personas



y colectivos convive imperturbable con, probablemente, la discriminación laboral más aceptada socialmente: la discriminación laboral por razón de la edad.

Es indudable que la edad se utiliza para acceder a determinados derechos o prestaciones con una finalidad legítima, pero no es menos cierto que en múltiples ocasiones existe discriminación laboral por razón de la edad, de manera directa o indirecta, injustificadamente. Subyace a esta realidad el hecho de asumir e interiorizar prácticas realizadas desde hace décadas y en la pervivencia de prejuicios y estereotipos relacionados con los trabajadores mayores, entre otras razones.

En una sociedad tan avanzada y garantista como es la europea (por circunscribirlo a nuestro ámbito de relación y de influencia natural), se mantienen conductas discriminatorias en un aspecto, el de la edad, del que apenas se habla y del que *no parece* que exista una demanda social de necesidad de cambio. Más allá de aspectos subjetivos y de la influencia de la deseabilidad social en las respuestas relacionadas con este asunto, se han recogido algunos datos a nivel europeo que se muestran ciertamente contundentes. Así se pone de manifiesto en los datos de los Eurobarómetros sobre discriminación, realizados en 2012 y 2015 a nivel europeo, solicitados por la Comisión Europea.

En el Eurobarómetro de 2012 [17], en la percepción general sobre la existencia de discriminación en la UE, hasta un 45% de la población afirma que la discriminación por razón de edad está muy extendida, situándose por detrás de factores como el origen étnico (56%) o la orientación sexual (46%). Sin embargo, cuando la pregunta se circunscribe al ámbito del empleo, el ser mayor de 55 años se presenta como el primer factor de discriminación comúnmente extendido, con un 54% en la UE y hasta un 66% en España. Respecto a la percepción de que la crisis económica pueda contribuir a incrementar factores de discriminación laboral, nuevamente el ser mayor de 55 años se presenta como la circunstancia más castigada por la crisis, con un 67% en la UE y hasta un 88% en nuestro país.

Respecto al Eurobarómetro de 2015 [18], el ser mayor de 55 años sigue situándose a la cabeza como factor de discriminación laboral, con un incremento del 2% respecto a 2012 tanto en la UE como en España.

El derecho a la igualdad y no discriminación está recogido expresamente en el Artículo 14 de la Constitución Española (CE) [19], que prohíbe *“que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”*, de manera que, aunque no menciona la edad de forma específica (ejemplo de la evolución social y demográfica desde el siglo XX hasta hoy), se entiende recogida de forma implícita. Así se recoge también, explícitamente en este caso, en el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) [20].

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio fundamental nº 111 (1958) [21], ratificado por España en 1967, prohíbe la

discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. En su Recomendación nº 162 (1980) [22], relacionada con las condiciones laborales de trabajadores de edad, solicita medidas para imposibilitar la discriminación de estos colectivos; igualmente, en su Recomendación nº 166 (1982) [23], considera que la edad no debería constituir una causa justificada para proceder a la finalización de la relación laboral de forma general.

A nivel europeo, en el año 2000 se aprobó la *Directiva 2000/78/CE* [24], relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante la *Ley 62/2003* [25], de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que sí recoge específicamente la edad como factor de discriminación.

Esta discriminación se puede producir en tres ámbitos y/o momentos fundamentales: en el acceso al empleo, durante el desarrollo del trabajo y de la carrera profesional y, por último, en la extinción de la relación laboral o la salida del mercado de trabajo.

a) Discriminación por razón de la edad en el acceso al empleo

Son conocidas las dificultades de acceder al mercado laboral a partir de una determinada edad. Esto es especialmente lesivo para los intereses de las personas que desean y/o necesitan trabajar y también para la sociedad en su conjunto, pues margina indebidamente a una fuerza de trabajo importante y valiosa. Ya se ha aventurado que esta situación es probable que deba revertirse en un futuro próximo por la ausencia de relevo profesional suficiente.

En este sentido se han tomado medidas para eliminar la limitación de la

edad para el acceso a puestos en la administración pública o como factor de exclusión en los procesos de selección de forma expresa. No obstante, persiste aún la creencia de que la edad influye esencialmente en la idoneidad de un candidato a un puesto de trabajo por encima de otros factores.

Los Tribunales, por su parte, han entendido que el cumplimiento de años no conlleva irremediable y progresivamente una merma en las aptitudes personales exigidas para un empleo y añade que la edad proporciona acumulación de experiencia y conocimientos que pueden ser más valiosos que esas pérdidas [26], afirmación que se comparte desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como no puede ser de otra forma. No obstante, la jurisprudencia a este respecto es variopinta aceptando como legítima la limitación de la edad en algunos casos y disponiendo que no se justifica en otros, de tal forma que nos aproxima a un tratamiento casi individualizado del asunto.

b) Discriminación por razón de la edad durante el desarrollo de la vida laboral

La discriminación laboral durante el desarrollo de la vida laboral es un ámbito de actuación competencial decisivo para la prevención de riesgos laborales. Cobra aquí especial significación promover una política de seguridad y salud que garantice la igualdad de oportunidades de los trabajadores con independencia de su edad. Algunas prácticas, como las dificultades de promoción, el menor acceso a los planes de formación, un cambio injustificado en las funciones y atribuciones, etc., a partir de una determinada edad, son ejemplos de esta discriminación y germen de problemas de adaptación con consecuencias para la salud psicosocial, que



pueden comprometer la continuidad de la vida laboral.

Es preciso mejorar la conciencia social frente a estas prácticas, así como impulsar desde las administraciones públicas, con competencia en materia laboral y preventiva, acciones y políticas que impidan su desarrollo y fomenten su erradicación. No podemos asumir que es preciso aumentar la edad de jubilación y prolongar la vida laboral manteniendo simultáneamente esta profunda incoherencia.

Desde las empresas y organizaciones se debe asumir proactivamente la erradicación de la discriminación laboral por razón de la edad y sus políticas de seguridad y salud deben contribuir activamente a este propósito. Optimizar las condiciones de trabajo para que todos los trabajadores con independencia de su edad puedan desempeñar un trabajo, así como proponer aquellas medidas de

adaptación y/o ajuste en caso necesario, va a constituir un eje fundamental de actuación. Así se recoge en la Directiva 2000/78/CE [24], en la que se indica: *“La mejor manera de luchar contra la discriminación laboral por razón de la edad en el transcurso de la vida laboral es proponer unas condiciones de trabajo, de realización personal y profesional óptimas para todos los trabajadores, con independencia de la edad que tengan”*.

En la actualidad se empieza a vislumbrar un incipiente interés por conocer y proponer actuaciones de gestión de la edad en las empresas y organizaciones, aunque puede intuirse una cierta incertidumbre sobre el ámbito empresarial en el que deben insertarse los planes de actuación y las propuestas.

Parece incuestionable que la actuación desde las políticas de recursos humanos y de seguridad y salud en ges-

tión de la edad han de ir acompañadas, asumiendo que el ámbito competencial de ambas tiene, en ocasiones, límites difusos pero complementarios. Esta dualidad, si no se contempla adecuadamente, puede plantear dificultades a la hora de la aplicación práctica de determinadas medidas, lo cual no favorece una actuación integral que beneficie al trabajador de más edad.

Ya se ha justificado la imposibilidad de que la prevención de riesgos laborales se mantenga al margen de la gestión de la edad en las empresas. Esta necesidad pasa porque la variable edad deje de ser una variable puramente descriptiva de la población trabajadora y se integre proactivamente en la gestión de la seguridad y la salud en las empresas y, por tanto, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva. Conviene a este respecto señalar que integrar la variable edad en la gestión de la seguridad y salud no su-

pone hacer una traslación directa entre trabajador de más edad y trabajador especialmente sensible.

c) Discriminación laboral por razón de edad en la salida del mercado laboral

Por último, la discriminación laboral por razón de edad en la salida del mercado laboral es una práctica común.

Si el estado de salud es uno de los motivos más importantes para abandonar el mercado de trabajo prematuramente, no es menos cierta la existencia de prejubilaciones o jubilaciones anticipadas que en modo alguno tienen en consideración el estado de salud de los trabajadores o su capacidad de trabajo, sino únicamente su edad.

Impera en la sociedad la percepción de que la jubilación es una aspiración universal a alcanzar cuanto antes, sin tener en cuenta las diferencias por ocupaciones y puestos de trabajo, las diferencias interindividuales y que en numerosas ocasiones esas prejubilaciones dan paso a una segunda o tercera carrera profesional, a veces en forma de autoempleo, que nada tiene que ver con el hecho de estar jubilado. Hay que señalar que las políticas de jubilaciones anticipadas no siempre son bien recibidas por los trabajadores y en ocasiones puede existir una imposición, con potenciales consecuencias negativas más o menos importantes para su vida y su salud.

En ocasiones, la expulsión automática del mercado de trabajo a partir de una edad se justifica en la idea de que las jubilaciones de las personas de más edad favorece el acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes, posibilitando así combatir el desempleo juvenil, que en el caso de España es especialmente elevado. Esta práctica, sin embargo,

no se ha visto apoyada por los datos, de tal forma que los países con más desempleo juvenil, como el nuestro, tienen también mayor tasa de desempleo de los mayores y viceversa.

La salida del mercado de trabajo de los mayores también se sustancia en la convicción socialmente compartida de que los mayores no son rentables ni productivos para las organizaciones. Esta premisa, cuestionada por datos y estudios [27], sigue vigente en el imaginario colectivo. Si exceptuamos trabajos de alta exigencia y elevadas demandas, especialmente físicas y sensoriales, las personas de más edad pueden mantener o mejorar su capacidad de trabajo. Convendría además diferenciar entre edad y antigüedad, ya que la prolongada exposición a unas condiciones de trabajo inadecuadas puede conducir a una merma en la salud y/o en la capacidad de trabajo, al margen de la edad. Por lo tanto, en ningún caso conviene generalizar y tomar al colectivo de más edad como un todo homogéneo.

Las generaciones actuales y futuras mayores de 55 años reclaman el derecho a tener una vida plena participando activamente en la sociedad, de tal forma que están muy lejos de ser, como conjunto, un colectivo pasivo y dependiente. El empleo y la ocupación contribuyen decisivamente a la participación plena de todos los ciudadanos, incluidos obviamente los de más edad, en la vida económica, política, cultural y social, así como a su desarrollo personal y a su identidad social.

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE EDAD

Ya se ha señalado el papel que va a tener la psicología en la gestión

de la edad en las organizaciones. La intervención sobre las condiciones de trabajo psicosociales, aunque sin obviar las ergonómicas y de vigilancia de la salud, van a constituir el epicentro de las actuaciones para mantener y mejorar las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de los trabajadores e influir igualmente en las capacidades físicas y en la percepción de la propia salud [13].

Es conocida y apoyada por la evidencia científica [28] la importancia de ajustar las demandas y exigencias laborales a los recursos personales y organizativos, optimizando el control de los trabajadores sobre su propio trabajo e implantando sistemas de reconocimiento y de recompensa adecuados. Este equilibrio contribuye a proteger la salud, optimizar el rendimiento y favorecer el bienestar de los trabajadores, incluidos especialmente los de más edad. Por tanto, las condiciones psicosociales y los recursos personales y organizativos pueden ser predictores de la permanencia de los trabajadores de edad en las empresas en buenas condiciones de trabajo y de salud [13].

Del mismo modo, la gestión psicosocial atenderá la exposición laboral a conductas de acoso discriminatorio por razón de la edad, que deberá tener la misma consideración que cualquier otro tipo de acoso discriminatorio, por ejemplo, por razón de sexo. En este sentido, se deberá valorar como riesgo laboral con potenciales consecuencias negativas para la salud psicosocial de los trabajadores, así como atender a los daños en caso de que ya se hayan producido.

Igualmente, se pueden dar situaciones de acoso psicológico en el trabajo (APT) por razón de la edad si se conforman una serie de actos y conductas ofensivas, intimidatorias y humillantes

de manera continuada con objeto, por ejemplo, de que la persona de más edad abandone la organización. Estas prácticas pueden ocurrir bien porque se pretende amortizar un puesto de trabajo, por sustituir al trabajador experimentado por un contrato nuevo con otras condiciones, bien porque la persona no quiere aceptar una jubilación anticipada, bien porque alguien se cree en el derecho de promocionar profesionalmente ocupando ese puesto de trabajo, bien porque se pretende cambiar la línea jerárquica, etc. La cuestión es que el APT se lleve a cabo con el convencimiento de que la edad justifica en cierta medida esas conductas intolerables. Volviendo a la Directiva 2000/78/CE [24], en ella se recoge la prohibición de conductas de acoso entendidas como *“un comportamiento no deseado relacionado con (...), la edad que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Es preciso ser conscientes del daño que puede suponer para la salud de los trabajadores afectados y también para el resto, pues puede crearse un “ambiente discriminatorio por razón de la edad” que impregne a la organización en general. Los protocolos de prevención de acoso y discriminación por razón de la edad en las empresas, integrados (o no) en los ya existentes, pueden ser necesarios.

Una desconsideración empresarial hacia la edad puede suscitar en los trabajadores emociones negativas que van a conducir a una desvinculación psicológica del trabajo, un deterioro de su salud emocional, una disminución de su rendimiento, de su autoeficacia y de su compromiso empresarial [30], incluso en las generaciones de edad intermedia, que van a anticipar lo que

pueden esperar en el futuro de su organización.

Los valores y las políticas de empresas y organizaciones deberán alinearse, más allá del cumplimiento formal, con la erradicación de conductas y prácticas discriminatorias explícitas o implícitas por razón de la edad. Asumir este reto les permitirá situarse en una mejor posición para proteger la salud psicosocial de los trabajadores de edad, para retener y rentabilizar su experiencia, para mejorar la productividad a edades maduras y, por tanto, como medio de contribuir a la sostenibilidad del empleo.

LA (AUTO) DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD EN EL TRABAJO

La discriminación laboral por razón de la edad no tiene una imagen social tan negativa, como cabría esperar, es más, no es infrecuente escuchar planteamientos o presenciar conductas discriminatorias de este tipo con absoluta normalidad. Ocurre que estas conductas se llevan produciendo desde hace mucho tiempo y en ocasiones bajo la premisa de que se hace por el bien común, para que los trabajadores de más edad dejen de trabajar dañando su salud y obtengan un merecido descanso, para que los trabajadores más jóvenes puedan acceder al mercado de trabajo, para que las generaciones intermedias puedan promocionar, etc.

Subyacen además, en estos postulados, prejuicios y estereotipos sobre las personas de edad como dependientes, inadaptados, poco flexibles y con escasa capacidad para aprender [29]. El mito de que los mayores no aprenden o lo hacen con dificultad o que no se adaptan a los cambios, en ocasiones termina convirtiéndose en una realidad, pues los

planes de formación no contemplan las necesidades pedagógicas de estos colectivos y los cambios organizativos adolecen en ocasiones de planificación y de medidas de adaptación.

Los primeros que han interiorizado estos prejuicios y estereotipos son los propios trabajadores de edad que, en ocasiones, no se sienten legitimados para ocupar un puesto de trabajo, de forma que los estereotipos negativos suponen un factor de exclusión empresarial y social importante [30] [31]. En este contexto, las experiencias de fracaso ante una acción formativa mal diseñada, o ante un cambio organizativo mal planificado, hacen que las personas de edad se autoexcluyan reforzando así la (auto) creencia de que no son capaces de aprender y de adaptarse (profecía autocumplida) [32].

Esta realidad se manifiesta en todo su esplendor cuando se considera el binomio edad y nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). El rechazo de las generaciones de edad hacia las TIC está fundamentado en la percepción negativa de su autoeficacia con las tecnologías, la escasa formación recibida y las deficiencias y la valoración negativa de la calidad de esa formación cuando se produce. El tecno-estrés puede dañar la salud de los trabajadores de edad gravemente y convertirse en el preludio de su abandono de la organización. [33]. Es preciso arbitrar medidas preventivas adecuadas al respecto. No obstante, la brecha intergeneracional respecto al uso de las TIC está disminuyendo progresivamente y, por tanto, igualando cada vez más a las generaciones.

Debemos, como sociedad, dejar atrás el esquema simplista que aboca a los jóvenes a formarse exclusivamente y a los adultos sólo a trabajar. La formación, capacitación y actualización a lo largo de

toda la trayectoria laboral se muestra imprescindible para mantener la capacidad de trabajo y posibilitar el tránsito hacia nuevas carreras profesionales de los *seniors* en su caso, desterrando prejuicios y estereotipos sobre su capacidad.

Se necesita, en definitiva, un cambio profundo en la sociedad respecto a la percepción e imagen imperante acerca de los trabajadores de más edad. La protección jurídica de los derechos fundamentales de estos colectivos a través de las políticas de seguridad y salud, así

como la necesaria participación de los profesionales de la prevención a la hora de arbitrar medidas y programas de gestión de la edad, es una realidad que se ha de abrir camino.

Decía Antoine de Saint-Exupéry, en boca de su celeberrimo *Principito*, lo siguiente: *"A los mayores les gustan las cifras. Cuando se les habla de un nuevo amigo, jamás preguntan sobre lo esencial del mismo. Nunca se les ocurre preguntar: ¿Qué tono tiene su voz? ¿Qué juegos prefiere? ¿Le gusta coleccionar*

mariposas? En cambio preguntan: ¿Qué edad tiene? ¿Cuántos hermanos? (...)".

Sería bueno dejar de preguntar la edad para elevarla a categoría clasificadora de los trabajadores, atribuyéndole, sin más, la capacidad de definir sus competencias, su compromiso con la organización, su salud o su contribución a los logros empresariales, especialmente porque, de todos los factores, condiciones y recursos relacionados con los trabajadores, es el único en el que nadie puede intervenir. ●

■ Bibliografía ■

- [1] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) [en línea]. Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p04/provi/10/&file=00000010.px&L=0>
- [2] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) [en línea]. Disponible en http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- [3] Consejo Europeo (2002) Barcelona [en línea]. Disponible en http://cordis.europa.eu/programme/rcn/805_es.html
- [4] Consejo Europeo (2001) Estocolmo [en línea]. Disponible en http://www.consilium.europa.eu/es/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/acf429.html
- [5] Comisión Europea (2010). EUROPA 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador [en línea]. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>
- [6] EUROSTAT (2016) [en línea]. Disponible en http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en
- [7] España. (2011) Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de martes 2 de agosto de 2011, núm. 184, p 87495. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>
- [8] España. (2011) Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de jueves 24 de noviembre de 2011, núm. 283, p 125319. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/24/pdfs/BOE-A-2011-18500.pdf>
- [9] España. (2013) Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de sábado 16 de marzo de 2013, núm. 65, p 21441. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>
- [10] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) [en línea]. Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/e01/10/&file=02004.px&L=0>
- [11] France. (2009) Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés [en línea]. Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2009/5/20/ECED0901854D/jo/texte>
- [12] Belgique. (2012) Conseil National du Travail. Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012, Convention Collective de Travail concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise [en línea]. Disponible en <http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/cct104-fr.pdf>
- [13] Otero, M.J. (2015) Psicología y Envejecimiento: estrategias de intervención [en línea]. En: Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/84/sst_84_enlaces.pdf

■ Bibliografía ■

- [14] Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. y Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees [en línea]. En: *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19:1, p84-92. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500084623>
- [15] Elovainio, M., Van den Bosch, K., Linnad, A., Mika Kivima, M., Ala-Mursula, L., Penttinen, J. y Vahtra, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees [en línea]. En: *Social Science & Medicine* 61, p 2501-2512. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953605002339>
- [16] Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians [en línea]. En: *Occupational Medicine*, 58, 6 p 406-412. Disponible en <http://ocmed.oxfordjournals.org/content/58/6/406.full.pdf+html>
- [17] Comisión Europea (2012). Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU [en línea]. Disponible en http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
- [18] Comisión Europea (2015). Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU [en línea]. Disponible en <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>
- [19] España. (1978) Constitución Española [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p 29313. Disponible en <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=2>
- [20] España. (2015) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de 24 de octubre de 2015, núm. 255, p 100224. Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>
- [21] OIT. (1958) Convenio Fundamental nº 111, de 25 de junio de 1958, sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación [en línea]. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- [22] OIT. (1980) Recomendación nº 162, sobre los trabajadores de edad [en línea]. Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO>
- [23] OIT. (1982). Recomendación nº 166, sobre la terminación de la relación de trabajo [en línea]. Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO>
- [24] Consejo de la Unión Europea (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación [en línea]. En: Diario Oficial de 2 de diciembre de 2000, núm. L 303, p. 0016. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:es:HTML>
- [25] España. (2003). Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de 31 de diciembre de 2003, núm. 313, p 46874. Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-23936
- [26] Menéndez, P. (2005). La edad máxima como límite de acceso a la función pública. En: Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional, núm. 13, p 13-31.
- [27] Health and Safety Laboratory (2005). Facts and Misconceptions about age, health status and employability. Report Number HSL/2005/20 [en línea]. Disponible en http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2005/hsl0520.pdf
- [28] Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004) Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad [en línea]. En: *EduPsykhé*, 2004, Vol. 3, 1, p 95-108. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>
- [29] National Seniors Productive Ageing Centre (NSPAC) (2011). Stereotype threat and mature age workers [en línea]. Disponible en <http://library.bsl.org.au/jspui/bitstream/1/2950/1/Stereotype%20threat%20and%20mature%20age%20workers.pdf>
- [30] Henkes, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the manager's point of view [en línea]. En: *Canadian Journal on Aging* núm. 24353-366 [en línea] Disponible en <https://www.cambridge.org/core/journals/canadian-journal-on-aging-la-revue-canadienne-du-vieillessement/article/stereotyping-older-workers-and-retirement-the-managers-point-of-view/36142DE5C92F3383180E614AE47D58D8#>
- [31] Henkes, K. (2000). Supervisors' attitudes about early retirement of subordinates [en línea]. En: *Journal of Applied Social Psychology*, núm. 30(4), p 833-852 Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02826.x/pdf>
- [32] Bedyńska, S., Żołnierczyk-Zreda, D. (2015) Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. Mediating role of positive and negative emotions [en línea]. En: *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. Vol. 21, Issue 1, p 1-8. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10803548.2015.1017939?needAccess=true>
- [33] Salanova, M. (2003) Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés. El rol de las creencias de eficacia [en línea]. En: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2003, Vol. 19, 3 p 225-246. Disponible en <http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=3000/&numero=2003193>

Trabajadores jóvenes y mayores bajo el paraguas de la prevención en cada edad

Belén Pérez Aznar

Departamento de Relaciones Internacionales. INSHT

La campaña europea iniciada en abril de 2016 continúa llevando el mensaje de que la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe atender a la diversidad de los trabajadores, basándose en su ciclo de vida, de forma que se pueda garantizar una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable. Esta campaña se fundamenta en acciones de información y sensibilización dirigidas a empresarios, trabajadores y responsables políticos para captar su atención sobre el enfoque de edad que debe tener la gestión de la prevención en el ámbito de las competencias de cada uno de estos grupos.

En la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, semana 43 de 2016 y 2017, se anima a los componentes de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo a reforzar su apoyo a la campaña mediante acciones que multipliquen el mensaje de la misma. Todas las actividades programadas se pueden consultar en la página web del INSHT, en el apartado de UE – Internacional: (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.01722df85b1458f2ac820cf9280311a0/?vgnextoid=a22849dda2422310VgnVCM1000008130110aRCRD>)

En estas páginas se presentan algunos datos que la Agencia Europea recopiló para los medios de comunicación en el lanzamiento de la Campaña Europea (EU-OSHA. Media briefing for the campaign launch, Abril 2016) y que refuerzan el mensaje de esta campaña.

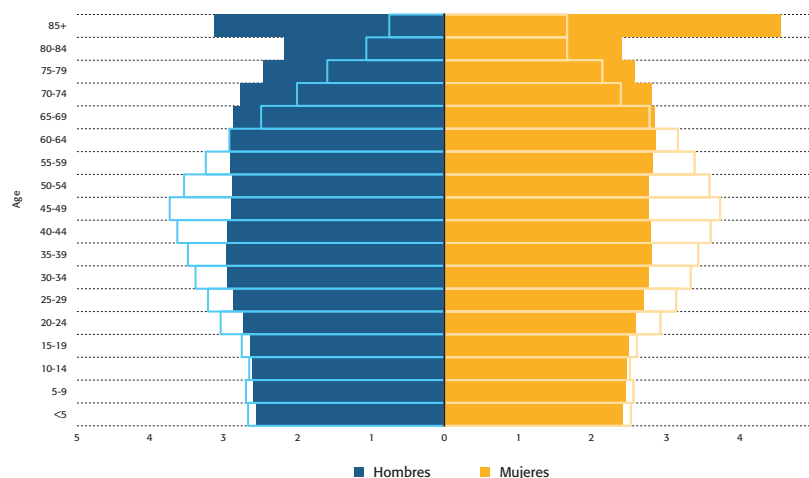
SITUACIÓN DEMOGRÁFICA EN EUROPA

La pirámide de edad en Europa se está modificando a causa de un descen-

so de la natalidad y una mayor esperanza de vida. La seguridad y la salud de los trabajadores está marcada por la situación demográfica en la que crece el número de trabajadores mayores y disminuye el

de los trabajadores jóvenes con el consiguiente envejecimiento de la población trabajadora. Los datos son reveladores y tienen repercusión en la siniestralidad laboral tanto de jóvenes como de mayores:

Figura 1 Gráfica de la población de la UE-28 en 2014 y 2080 (% de la población total).



El área de color representa la población en 2080. La zona sin colorear representa la población en 2014.

Fuente: EUROPOP2013 (Eurostat, 2013a)

- La esperanza de vida en la UE-28 aumentó entre 2002 y 2013 en 2,9 años, de 77,7 a 80,6 años (Eurostat, 2015A).
- En 2013, la edad media de los hombres y mujeres en la población de la UE fue de 40 y 43 años, respectivamente. Para 2060, se prevé que aumente a 45 y 47, respectivamente (Eurostat, 2015A).
- Según las estimaciones, la proporción de personas de la UE mayores de 65 años se duplicará entre 1990 y 2080, lo que representaría casi un tercio de la población total (Eurostat, 2015b, 2015c).
- Más del 60% de las personas mayores de 50 años de edad se sienten tan en forma como siempre. Sus habilidades cognitivas, tales como la inteligencia, el conocimiento, el lenguaje y la capacidad para la resolución de problemas complejos, aumentan hasta la edad de 60 años (Comisión de Derechos Humanos y la Igualdad, 2010).
- Si comparamos las gráficas de edad de 2014 y 2080 (véase Figura 1) observamos cómo, en las próximas décadas, se prevé un aumento del número de personas de edad avanzada (correspondientes al "baby boom"). Sin embargo, a partir del año 2080, la forma de la pirámide se asimilará a la de un bloque, ligeramente más estrecho en el centro (en torno a la edad de 45-54 años) (Eurostat, 2013A).
- En el periodo de 2000 a 2015 aumentó significativamente la población de entre 55 y 64 años (del 16% al 20%) y se espera que en 2020 alcance el 21% (Fotakis y Peschner, 2015).
- Al mismo tiempo, en 2020 la población joven en edad de trabajar (15 a

54 años) habrá disminuido a un 51% y al 46% en 2040, en comparación con el 56% en 1990. En 2080, este grupo va a representar menos de la mitad de la población (Eurostat, 2015b, 2015c).

- El 21% de las empresas de la Unión Europea declaró que los trabajadores mayores de 55 años representan más de una cuarta parte de su fuerza de trabajo (EU-OSHA, 2014A).
- En 2014, la mayor tasa de empleo de los trabajadores con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años en la UE se encuentra en Suecia (74,0%), seguido de Alemania (65,5%) y Estonia (64,0%) (Eurostat, 2015d).
- El pronóstico de la tasa de empleo de las personas de mayor edad indica un aumento de 50,2% en 2013 a 67,1% en 2060 en la UE-28. Los incrementos más fuertes se darán en Grecia, Hungría, España, Eslovenia, Chipre, Malta, Italia, la República Checa y Eslovaquia (CE, 2014).

¿CÓMO INFLUYE ESTA SITUACIÓN EN LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

En los Estados miembros de la UE se han llevado a cabo reformas destinadas a aumentar la edad de jubilación y restringir el acceso a la jubilación anticipada. Sin embargo, en la mayoría de países de la UE existe una diferencia entre la edad oficial de jubilación y la edad efectiva de jubilación y esto es debido a que muchos trabajadores deben poner fin a su vida laboral por motivos de salud o discapacidad. La prevención de riesgos desde el inicio de la vida laboral y en cada etapa es la única forma de garantizar una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable, adaptando el trabajo a las capacidades de las personas.

- La salud es un factor importante para el abandono prematuro del mercado de trabajo. En la UE-28, alrededor del 21% de las personas de 50 a 69 años que perciben una pensión indican motivos de salud o discapacidad



como causa del cese de su vida laboral (Eurostat, 2012a).

- En la UE, el 25% de los trabajadores manifiesta que el trabajo afecta negativamente a su salud (28% de los hombres y 23% de las mujeres) y el 27% indica que no serían capaces de hacer el mismo trabajo cuando tengan 60 años (como es de esperar, esta tendencia está relacionada con la edad: el 38% de los menores de 35 años afirman esto frente al 20% de los mayores de 50 años). En general, el 14% de los trabajadores afirman que no están satisfechos con sus condiciones de trabajo y esto es más acusado en aquellos trabajos de menor cualificación (23%) (Eurofound, 2015).
- Alrededor del 11% de los trabajadores de entre 55 y 64 años manifestaron haber tenido un problema de salud relacionado con el trabajo en el año 2013, este porcentaje en 2007 rondaba el 15% (Eurostat, 2013).
- En 2013 los trastornos musculoesqueléticos fueron el problema de salud re-

lacionado con el trabajo más frecuente en los trabajadores entre 55 y 64 años. El 62% de los trabajadores de este grupo de edad manifestaron haber tenido un problema de salud relacionado con trastornos musculoesqueléticos. Esta proporción ha aumentado desde 2007, cuando era el 59% (Eurostat, 2013).

- Los trabajadores cuyo rango de edad comprende entre 55 y 64 años manifiestan estar expuestos a factores de riesgo que pueden afectar negativamente a su bienestar mental, esta tendencia ha aumentado ligeramente ya que en 2007 los trabajadores afectados eran el 24,6% y en 2013, el 25,9%. Sin embargo, en este mismo rango de edad, la proporción de trabajadores que declararon tener algún problema de salud relacionado con el trabajo como estrés, depresión o ansiedad ha disminuido ligeramente desde 2007, estando ligeramente por debajo del 11,9% en 2007 y 11,6% en 2013 (Eurostat, 2013b).
- El porcentaje de trabajadores de 55 a 64 años que indican estar expuestos

a factores de riesgo que pueden afectar negativamente a la salud física ha aumentado, siendo en 2013 el 49% mientras que en 2007 era el 35% (Eurostat, 2013).

- Existen parámetros fisiológicos que se modifican con la edad y que deben considerarse en la gestión preventiva, tales como la potencia aeróbica, que se reduce aproximadamente un 10% por década, así como la fuerza muscular y la resistencia que descienden del 20% al 40% entre los 20 y 60 años (Fleg, 2012).

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE PERMANENTE PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES

Uno de los elementos clave que posibilita una vida laboral sostenible es el aprendizaje permanente basado en la formación y en el desarrollo de habilidades, de esta forma se capacita a los trabajadores para desarrollar su actividad a lo largo de su etapa laboral, favoreciendo la adaptación a nuevas situaciones.

Los trabajadores de mayor edad tienen experiencia, conocimiento y habilidades que han alcanzado durante su trayectoria profesional y cuyo valor es fundamental en la empresa. Los grupos de trabajo en los que participan trabajadores de diferentes generaciones permiten el intercambio de conocimiento y se enriquecen de la diversidad.

A pesar de esto, en muchas empresas los trabajadores de mayor edad están excluidos de los programas de formación y perfeccionamiento haciendo que estos trabajadores queden desactualizados en conocimiento o se encuentren menos capacitados para continuar su vida laboral, lo cual también puede aumentar el

riesgo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Los programas de formación permanente y de perfeccionamiento de habilidades contribuyen a mantener en el tiempo la capacidad de trabajo y la empleabilidad. Los empresarios deben tener en cuenta que la falta de capacitación o la desactualización en conocimiento puede ser, además de una fuente de estrés, la causa de muchos accidentes de trabajo.

Los datos estadísticos nos muestran el problema:

- Los trabajadores mayores de 50 años manifiestan tener menos oportunidades de aprendizaje y de acceso a la formación (Eurofound, 2015).
- Alrededor del 40% de los trabajadores europeos indican recibir formación pagada por el empresario en los últimos 12 meses (Eurofound, 2015).
- Los países que registran mayor porcentaje de formación para trabajadores mayores de 50 años, a cargo del empresario, son Finlandia, República Checa, Reino Unido, Países Bajos y Bélgica. Por el contrario, Grecia, Chipre, Rumanía y Bulgaria registran los porcentajes más bajos (Eurofound, 2015).
- Analizando las diferencias entre países encontramos que en la mayoría de los países el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años que están incluidos en acciones formativas son inferiores a los de la media, las diferencias más notables corresponden a Grecia, Chipre, Letonia, Polonia, seguido de Irlanda, Alemania, Malta y España (Eurofound, 2015).
- La diferencia es mucho menor en Italia, Bulgaria, República Checa, Finlandia y Suecia (Eurofound, 2015).

- Hungría, Francia, Eslovenia y Dinamarca registran los valores más altos relacionados con las acciones de formación para trabajadores mayores de 50 años (Eurofound, 2015).

GESTIÓN DE LA EDAD

La gestión de la edad en las empresas permite solucionar aquellos problemas que pueden surgir como consecuencia de desequilibrios relacionados con la edad.

- De acuerdo con la segunda encuesta europea sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2, aproximadamente el 23% de las empresas europeas no realizan la evaluación de riesgos (EU-OSHA, 2014).
- Más de la mitad de las empresas en Europa (56%) ofrecen algún tipo de flexibilidad de horario. Alrededor de dos tercios de las empresas ofrecen a sus trabajadores jornadas a tiempo parcial (Eurofound, 2014).

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

La promoción de la salud en el trabajo consiste en acciones que fomentan estilos de vida saludables para los trabajadores. Estas acciones deben ser un complemento de las medidas de prevención de riesgos laborales y nunca un sustituto de las mismas.

- En la UE-28, el 58% de las empresas llevan a cabo al menos una medida para la promoción de la salud. Las medidas se dirigen a mejorar la nutrición y prevenir adicciones, fomentar el deporte fuera del horario de trabajo y favorecer el ejercicio físico en el trabajo (EU-OSHA, 2014A).

PROGRAMAS DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Para garantizar una vida laboral sostenible es importante disponer de sistemas que permitan la reincorporación a la vida activa después de una ausencia prolongada por enfermedad o discapacidad.

- De acuerdo con los datos ESENER, el 68% de las empresas en Europa tiene programas para favorecer la reincorporación de los trabajadores después de una prolongada ausencia por enfermedad (EU-OSHA, 2014A).
- Un periodo prolongado de ausencia por enfermedad puede conducir al desempleo o también al abandono del mercado de trabajo de forma permanente. En la UE-28, el 21% de los pensionistas de entre 50 y 69 años dejaron de trabajar debido a problemas de salud o discapacidad (Eurostat, 2012).
- Las prejubilaciones y las pensiones de invalidez son una carga económica importante para las empresas y los Estados miembros.
- Dentro de los Estados miembros y de los países de la Asociación Europea de Libre Comercio, el enfoque de las medidas de reincorporación varía mucho entre países: desde aquellos con un marco estable y universal dirigido a todos los trabajadores hasta un sistema de reincorporación al trabajo impulsado únicamente por el empresario sin la financiación del Estado.

TRABAJADORES JÓVENES

Los trabajadores jóvenes del momento presente son aquellos trabajadores que en un futuro serán mayores y se encontrarán en la recta final de su actividad profesional. Se debe tener presente que los trabajado-

res jóvenes tienen una exposición mayor a determinados riesgos y estas circunstancias hacen que se deba impulsar el desarrollo de buenas prácticas atendiendo a la diversidad de las edades. Por ello, es importante reforzar la prevención desde el comienzo hasta el final de la vida laboral.

Existen factores que pueden predisponer a los trabajadores jóvenes a exponerse a los riesgos laborales, como son: la falta de experiencia o de capacitación; el desconocimiento de sus derechos o de las obligaciones de los empresarios; y el temor a perder el empleo. Estas circunstancias hacen que los trabajadores jóvenes se muestren más tolerantes ante determinados riesgos.

Algunos empresarios pasan por alto la protección adicional que deben prestar a los trabajadores jóvenes y por ello es importante que los trabajadores jóvenes estén debidamente formados y motivados en materia preventiva, reforzando su confianza a la hora de exponer sus dificultades. En esta campaña se insiste en que no basta con proporcionar un manual sobre normas de seguridad, sino que hay que guiar a los trabajadores hacia comportamientos seguros mediante una adecuada formación, motivación y entrenamiento.

Las medidas preventivas necesarias se determinan a partir de la evaluación de riesgos en la que se identifican los grupos de trabajadores vulnerables y se deben definir también los programas de capacitación y los mensajes de seguridad para los trabajadores jóvenes.

- Los trabajadores jóvenes, entre 18 y 24 años, tienen una probabilidad mayor de sufrir accidentes graves en el trabajo, 40% más que los trabajadores mayores en todos los sectores, por lo que representan uno de los grupos más vulnerables en los lugares de trabajo (Parlamento Europeo, 2011).

- La formación es todavía más importante cuando se trata de trabajos temporales, o precarios en particular, en el sector servicios, donde los trabajadores jóvenes están más representados (Parlamento Europeo, 2011). A menudo la actividad laboral se estos trabajadores no cuenta con supervisión o formación adecuadas.

- Por el contrario, existen otros casos en los que las empresas han desarrollado programas para generar cultura preventiva entre los más jóvenes. Estos ejemplos de buenas prácticas se pueden consultar en la página web de la Campaña: https://www.healthy-workplaces.eu/es?set_language=es

- Algunas empresas realizan programas de orientación y tutoría en los que participan trabajadores mayores y jóvenes para intercambiar experiencia entre generaciones.

- Existen sectores y actividades especialmente peligrosos para los trabajadores jóvenes, como son: la agricultura, la construcción y la actividad marítima. Los jóvenes menores de 19 años que trabajan en los sectores de la Agricultura y de la Construcción tienen un riesgo superior a la media de morir o resultar heridos en comparación con los adultos mayores, según datos del British Safety Council (British Safety Council, 2010).

- Las enfermedades agudas encuentran una prevalencia superior a la media en los trabajadores jóvenes, al igual que ocurre con los problemas de la piel, dolor de cabeza, fatiga ocular, enfermedades infecciosas y trastornos pulmonares (Parlamento Europeo, 2011).

- La prevención desde el comienzo de la vida laboral es la clave para un envejecimiento saludable y activo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO (SEXO) EN CADA EDAD

Además de la edad, el género (sexo) es un factor importante a tener en cuenta junto con otros factores que hacen que los riesgos sean más probables.

Hay determinados factores que pueden influir en las trabajadoras mayores:

- Los síntomas de la menopausia, como fatiga, alteraciones del sueño y sofocos (NHS, 2015).
- La osteoartritis y la osteoporosis es más frecuente en mujeres que en hombres. A partir de los 60 años, el 9,6% de los hombres y el 18% de las mujeres se vieron afectados por la osteoartritis. En lo que respecta a la osteoporosis, el 5% de las mujeres mayores de 50 años sufren de esta condición en comparación con el 2,4% en los hombres (EU-OSHA, 2016b).

Algunos datos demográficos muestran una leve tendencia al equilibrio de género (sexos) en relación con determinados aspectos del empleo:

- La proporción de trabajadoras aumentó del 59,4% en 2004 al 63,5% en 2014 en la UE-28; a pesar de ello, la participación de las mujeres en el mercado laboral difiere mucho entre los países europeos (Eurostat, 2015E).
- La tasa de empleo de las personas de mayores (55 a 64 años) se ha incrementado entre 2002 y 2014. El mayor crecimiento se registró más en las mujeres (de 29,1% a 45,2%) que en los hombres (de 48,2% a 58,9%), disminuyendo en este grupo de edad la brecha entre las tasas de empleo

femenino y masculino (Eurostat, 2015f).

- El empleo a tiempo parcial, en la UE, está protagonizado por las mujeres, lo cual puede limitar su acceso a los

servicios de prevención de riesgos laborales y de recursos humanos. En 2011 casi un tercio (32,1%) de las mujeres empleadas en la UE-27 trabajó a tiempo parcial, una proporción mucho más alta que la correspon-

diente cifra de hombres (9%). El trabajo a tiempo parcial es más común entre los trabajadores de más edad (mayores de 55 años) y los trabajadores jóvenes (de 15 a 24 años) (EU-OSHA, 2014b). ●

■ Bibliografía ■

- Fleg, J.F. (2012), 'Age-associated changes in cardiovascular structure and function: a fertile milieu for future disease', *Heart Failure Reviews*, Vol. 17, pp. 545–554.
- Fotakis, C., Peschner, J. (2015), 'Demographic change, human resources constraints and economic growth – the EU challenge compared to other global players', Working Paper 1/2015, European Union, Luxembourg, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13727&langId=en>
- British Safety Council. 'Developing Risk Awareness Among Young People: An essential component in preparing young people for the world of work.' *Injury Prevention*, 2010, Vol. 16, Suppl 1, A1-A289
- CE (Comisión Europea) (2014), 'The 2015 ageing report – underlying assumptions and projection methodologies', *European Commission European Economy*, 8/2014, Directorate-General for Economy and Financial Affairs, European Union, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf
- Comisión de Derechos Humanos e Igualdad (2010), 'Working better. The over 50s, the new work generation', http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/publications/workingbetter_over_50s.pdf
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2014a), 'European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)', <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2014b), 'New risks and trends in the safety and health of women at work European Risk Observatory Literature review', <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/summary-new-risks-trends-osh-women>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2016a), 'Rehabilitation and return to work: an analysis of EU and Member State systems and programmes', <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-eu-and-member-state/view>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2016b), 'Safer and healthier work at any age - Final overall analysis report', to be published in 2016, <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2015), 'Sixth European working conditions survey - 2015', <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Eurostat (2012), 'EU labour force survey. Main reason for economically inactive persons who receive a pension to quit working (%)', http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfso_12reasnot
- Eurostat (2013), 'EU labour force survey. Ad-hoc module 2013: Accidents at work and other work-related health problems', http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules
- Eurostat (2015a), 'Healthy life years (from 2004 onwards)', <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>
- Eurostat (2015b), 'People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status', <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>
- Eurostat (2015c), 'Population: Structure indicators', <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>
- Eurostat (2015d), 'Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2 % in 2014', News release, 81/2015, 7 May 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>
- Eurostat (2015e), 'Employment rate of the total population, men and women, age group 20-64', <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem010&language=en>
- Eurostat (2015f), 'Europe 2020 employment indicators – Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2 % in 2014 - New peaks for women and those aged 55-64', News release, 81/2015, 7 May 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>
- Eurostat (2016), 'Employment rate by sex, age, migration status, citizenship and educational attainment level', http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfso_14lemp
- NHS (2015), 'NHS Choices: menopause', National Health Service, London, <http://www.nhs.uk/Conditions/Menopause/>
- Parlamento Europeo (2011), 'Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers, 2011', [http://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](http://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf)

Trabajadores jóvenes y mayores bajo el paraguas de la prevención en cada edad



La prevención de riesgos desde el inicio de la vida laboral y en cada etapa es la única forma de garantizar una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable, adaptando el trabajo a las capacidades de las personas.



Los programas de formación permanente y de perfeccionamiento de habilidades contribuyen a mantener en el tiempo la capacidad de trabajo y la empleabilidad. Los empresarios deben tener en cuenta que la falta de capacitación o la desactualización en conocimiento puede ser, además de una fuente de estrés, la causa de muchos accidentes de trabajo.

Algunos empresarios pasan por alto la protección adicional que deben prestar a los trabajadores jóvenes y por ello es importante que estos estén debidamente formados y motivados en materia preventiva, reforzando su confianza a la hora de exponer sus dificultades.

En esta campaña se insiste en que no basta con proporcionar un manual sobre normas de seguridad, sino que hay que guiar a los trabajadores hacia comportamientos seguros mediante una adecuada formación, motivación y entrenamiento.

La gestión de la edad en las empresas permite solucionar aquellos problemas que pueden surgir como consecuencia de desequilibrios relacionados con la edad.



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo



Trabajos saludables

Cecilia Coll Sánchez es Responsable de Personas y Valores de Laboratorios Quinton, una pequeña empresa familiar del sector farmacéutico que ha sabido integrar en su política empresarial el valor de la salud y del bienestar de las personas, conjugándolo con su actividad económica, y convertirlo en la base de su sostenibilidad

“Tenemos como base de nuestro proyecto una organización que se fundamenta en la felicidad a través de la salud en el trabajo”

Laboratorios Quinton es una empresa alicantina perteneciente a la Industria farmacéutica. Intenta desarrollar una salud integral, tanto de especialidades y procesos, como de personas que los hacen posibles, habiendo recibido diversos reconocimientos públicos por su trayectoria. Forma parte de la Red Española de Empresas Saludables, promovida por el INSHT. Esta entrevista se focaliza sobre las bondades de su sistema de gestión empresarial.

Manuel Bestratén Belloví

Consejero Técnico. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

Es un placer entrevistarla como responsable de “Personas y Valores” de una pequeña organización que ha recibido este año el reconocimiento de “empresa saludable”. La felicito por ello y me gustaría

que me explicara el origen de su organización y lo que ofrecen.

Ofrecemos a los terapeutas la posibilidad de cuidar y mejorar la salud a través de unas especialidades a base de

agua de mar. El protocolo Quinton tiene más de 120 años de historia. Los puntos de recogida del agua y su proceso de microfiltración en frío los hace únicos. El conjugar este protocolo con las exigencias de la Farmacopea Europea



hace que el nivel de cumplimiento de requisitos de calidad de nuestras especialidades sea excelente.

Ese nivel de excelencia se lo exigimos a todo nuestro proyecto y sus componentes: instalaciones y equipos, áreas de trabajo, incluidas las oficinas, innovación tecnológica, cuidado del medio ambiente, la sociedad y, por supuesto, el equipo humano que constituye Quinton.

Laboratorios Quinton llegó a España en 1996, cuando Joan Miquel Coll, patriarca de esta organización familiar, decidió seguir con el legado de Rene Quinton, quien fue el científico y humanista que descubrió y utilizó las propie-

dades del agua de mar para salvar miles de vidas en los tan conocidos Dispensarios Marinos. Las especialidades Quinton eran un medicamento reembolsado por la seguridad social francesa durante los años 1950 – 1965.

Joan Miquel Coll, químico con gran inquietud científica en pro del cuidado de la Salud con terapias naturales, no dudó en hacer renacer el Laboratorio.

En 2002, un accidente alejó bruscamente a Joan Miquel de la Dirección de Quinton y fuimos sus hijos con apenas treinta y poco años los que tuvimos que coger el relevo. El camino no ha sido fácil pero sí un reto pasional en el

que le ponemos día a día toda nuestra ilusión.

Es con orgullo y con gran reconocimiento hacia él que podemos decir que nuestras especialidades mejoran la salud de las personas de más de treinta países. La Terapia Marina se afianza como una opción hacia una mejor salud.

Así que ud. es copropietaria de esta organización familiar, ¿no es así?, ¿cómo accedió al cargo que ocupa con un nombre tan significativo?

En 1996, recién acabada mi Diplomatura de Estadísticas, mi padre me dijo que mi parte sería la de los números y la laboral. Como *Pyme* que somos, he de decir que hemos sido y somos multitareas. Durante casi 16 años he ido desarrollando estas áreas al mismo tiempo que pasábamos de ser tres personas y de facturar 500.000 de las antiguas pesetas a ser 43 y facturar más de 4M de euros.

Durante todo este recorrido, descubrir que los números eran Contabilidad y una buena gestión de las Finanzas, y que la Laboral era el área, convencionalmente denominada, de Recursos Humanos. Pero las palabras “Recursos Humanos” no me parecen adecuadas, más bien muy poco acertadas. En una organización, las personas no pueden ser recursos, porque les quita a lo humano la parte más bonita de esta gestión: el mundo emocional. Realmente, en Quinton, nuestro Departamento gestiona personas y valores.

Nos hemos reunido toda la plantilla para definir conjuntamente con qué valores nos debemos mover. No es viable remar en un barco, todos en la misma dirección, al unísono, sin tener claros y bien interiorizados los valores de la organiza-

ción. Así pues, con el legado de nuestro padre, que nos enseñó la importancia de cuidar a nuestro equipo humano, lo adecuado es hablar de Personas y Valores.

¿Cuáles son las características más relevantes de su plantilla laboral en cuanto a distribución de edades, sexo, formación,...?, ¿realizan contratos temporales de trabajo y, si lo hacen, en qué porcentaje?

Somos un total de 43 personas. Podemos decir que la plantilla es una verdadera muestra de la Diversidad, con D mayúscula, y que, por tanto, la entendemos como una fuente de riqueza.

El reparto por sexo se queda en que el 49% son mujeres, y el 51% son hombres. Tenemos conviviendo cinco generaciones. Tenemos representación tanto de veteranos con generación Z, siendo la edad media de la plantilla de 43 años. Procuramos conjugar la solidaridad intergeneracional, sinergizando la riqueza de las edades: la veteranía y la experiencia con el empuje y la ilusión de la juventud.

Entre todos, tenemos 43 niños (entre 0 y 18 años) casi más que compañeros. Nos encanta fomentar la natalidad en la medida de nuestras posibilidades. El tipo de unidad familiar es de lo más variopinto, el lugar de residencia es tanto rural como de ciudad. Con ello quiero decir que la gestión de la Diversidad en su amplio término es absolutamente necesaria.

Tenemos el 95% de la plantilla con contrato indefinido y los temporales lo son porque tenemos unos clientes internacionales, a fecha de hoy, que no consiguen darnos previsiones lo suficientemente precisas, y que hace que en repuntes tengamos que realizar contratos temporales. Nuestra media de antigüedad es de 7 años.



Observo que la salud, en el sentido integral de la palabra, es un valor esencial de esta organización. ¿Qué razones les han impulsado a asumirlo?, ¿qué otros valores de empresa guían sus actuaciones?, ¿cómo procuran interiorizarlos para que formen parte de las decisiones y actuaciones del personal?

El eje principal con el que nos guiamos es el siguiente: todos, absolutamente todos, debemos gestionar nuestros tres tiempos, el familiar, el personal y el profesional; aunque cada uno de nosotros con circunstancias diferentes.

En Quinton sabemos que, si no lo hiciéramos, no se podría alcanzar el necesario equilibrio y bienestar que las personas necesitan. O sea, no estaríamos dando lo mejor de nosotros mismos, no solo a nivel profesional, sino también a nivel familiar y personal.

Con ese eje y gestionando los factores de la escucha activa, de la gestión de la Diversidad y de la adaptación al cambio continuo, nace y avanza nuestro programa: "Quinton: La felicidad radica en la Salud". Un programa que recoge más de 80 medidas de bienestar. Realmente, es una filosofía de organización que hemos heredado de nuestro fundador y hemos fomentado, adaptándolo a la realidad del momento.

Fue hace cinco años cuando decidimos certificarnos como EFR (empresa familiarmente responsable) y hacer un informe de diagnóstico y marcarnos objetivos de mejora continua, que nos ha llevado a la certificación OHSAS y al reconocimiento de buenas prácticas de empresa saludable del INSHT.

Trabajar, normalizando esa filosofía de bienestar en el trabajo, nos ha permitido establecer canales ágiles de comunica-



ción ascendentes y descendentes, que hacen que toda la plantilla tenga integrada la importancia de tal programa: "La felicidad radica en la Salud".

Los valores elegidos por el propio equipo vienen recogidos en nuestra Misión, Visión y Valores, y son: Calidad, Innovación y Progreso, Orientación al terapeuta y/o paciente, Humanidad y Calidez, Trabajo en Equipo, Responsabilidad integral.

¿Sobre qué ejes se fundamenta tal valor de "salud", implementado en las personas?

La propia OMS lo define claramente: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". De ahí que el Bienestar

físico, mental y social sean los tres ejes en los que trabajamos.

Cuénteme, por favor, qué acciones específicas desarrollan para cuidar el bienestar físico de las personas

Actividad física, alimentación y prevención son los ejes de las medidas de bienestar físico.

El 95% de la plantilla hace deporte, nuestras jornadas "outdoor" están vinculadas a la actividad física. Fomentamos el deporte fuera del trabajo con ayudas en competiciones, ropa deportiva...

Hemos prescindido de la máquina de "snacks" para ofrecer gratuitamente fruta fresca y recientemente frutos secos a toda la plantilla.

Tenemos, los viernes, posibilidad de hacer uso de nuestro fisioterapeuta en horas de trabajo y gratuitamente.

La segunda medida más valorada es que consumimos nosotros y nuestros familiares directos nuestras especialidades de forma gratuita.

El bienestar físico pasa forzosamente por la prevención. Prevención en salud a través también de nuestro seguro privado médico que nos permite hacer nuestros chequeos. Nuestro último avance está siendo un estudio profundizado individual del estado de salud de todos, donde medimos la calidad del sueño, el tipo de actividad física, el tipo de alimentación y el nivel de estrés. En ese estudio hemos preguntado por motivaciones personales para mejorar esos índices de salud. Estamos ahora en la fase de análisis de resultados. El resultado final proyectado es incorporar, además del fisioterapeuta, un entrenador físico, un nutricionista y un "coach" emocional. Todos estos profesionales podrán abordar los índices de salud en función de las motivaciones personales. Esas mejoras individuales harán que mejoren las colectivas.

¿Y cómo cuidan el bienestar psíquico y social de sus trabajadores?

El bienestar mental está basado en la calidad en el empleo: jornada intensiva todo el año, flexibilidad horaria, formación continua, premios y reconocimientos, buzón de sugerencias reenumeradas, día libre el día de tu cumpleaños, vacaciones a la carta, jornadas de convivencia...

Este año hemos celebrado nuestro 20 aniversario con un viaje a Ámsterdam toda la plantilla.

La política de luces apagadas es una realidad, huimos del "presentismo" para trabajar por objetivos. Sin duda, mejora el rendimiento.

El bienestar social está vinculado en gran medida a la conciliación de la vida laboral y familiar...

¿Qué acciones realizan entonces para la conciliación de la vida laboral y familiar?, ¿cómo las valoran sus trabajadores?

Nuestros hijos y nuestros mayores son el motor de nuestras vidas, y por y para ellos están implantadas muchas de las medidas de bienestar social.

Para nuestros hijos, se dispone de día libre para acompañarlos el primer día de colegio, asistencia de tutoría en hora de trabajo, posibilidad de llevar al niño al trabajo en caso de necesidad puntual, teletrabajar cuando el niño amanece enfermo.

Hemos implantado un programa, que hemos llamado "Diseña tu futuro", en el que ayudamos a nuestros jóvenes a hacer su currículum, su primer perfil de LinkedIn, simulamos entrevistas... y a los más pequeños les enseñamos por qué tienen que estudiar, invitándoles a simular el trabajo de sus padres y madres. No olvidamos que son niños y les preparamos fiestas infantiles, concurso de dibujo, los hacemos protagonistas de nuestro calendario corporativo,...

Respecto a nuestros mayores, el cuidado de ellos es ya una realidad de hoy y va a ir cogiendo cada vez más fuerza. El equipo tiene libertad para acompañarles a sus visitas al médico y/o centro de especialidades. Y para nosotros es básico ampliar los tiempos de cuidados en periodos de hospitalización. Hemos de tener en cuenta que son momentos de necesidad, todos ellos puntuales y circunstanciales, en los que las personas demandan nuestra ayuda y que, por tanto, valoran muy positivamente nuestra capacidad de respuesta. Representan un reto para organizarnos mejor con la



Posibilidad de traer al niño en caso de necesidad.

Formación "Diseña tu futuro".

© Laboratoires Quinton International – Todos los derechos reservados.

flexibilidad necesaria para atender debidamente nuestros procesos productivos que son indiscutiblemente nuestra razón de ser.

¿Hasta qué punto han constatado que tales acciones de atención a las personas y a su calidad de vida repercuten en la innovación y en la productividad? La implicación de los trabajadores con el proyecto empresarial es algo necesario, pero no fácil de alcanzar, ¿qué aspectos destacaría y recomendaría para lograrlo?

Lo que funciona muy bien en Quinton es la comunicación multidireccional. Es responsabilidad de nuestro departamento poner a disposición de todos canales de comunicación prácticos, que funcionen y que ayuden a la escucha activa.

Nuestro "whatsapp" corporativo, nuestro boletín mensual, nuestro buzón de sugerencias reenumerado, nuestras jorna-

das de sensibilización, la comunicación directa con Dirección, etc. hacen que el programa de bienestar forme parte de nuestro día a día.

Las mediciones de intangibles, como el compromiso, el compañerismo, el sentimiento de pertenencia, la equidad..., se miden a través del modelo GPTW (*Great Place to Work*), que nos posiciona como la segunda mejor *pyme* para trabajar en España.

"Happyforce" será nuestra nueva herramienta para medir el índice de Felicidad en Quinton. Estamos ahora implantándola. Ese instrumento de mejora, seguro que nos dará índices para seguir avanzado.

La implicación de los compañeros en el proyecto empresarial requiere actuar simultáneamente sobre diferentes frentes. Mostrar continuamente interés por las personas, su salud y sus condiciones



de trabajo, resulta esencial, pero también es importante que las personas encuentren significado en lo que hacen con nobles horizontes, en un buen ambiente de trabajo que les permita desarrollarse personal y profesionalmente. Estamos convencidos de que todo ello repercute muy favorablemente en la productividad y eficiencia en el trabajo, y en la capacidad creativa de las personas.

La formación es evidentemente esencial para el cambio de comportamientos y actitudes en el trabajo. ¿Qué tipo de actividades desarrollan al respecto?, ¿cuidan el desarrollo de competencias de sus trabajadores para que puedan crecer en su organización?, ¿qué piensa sobre la “retención del talento”, algo de lo que se suele hablar en los foros empresariales pero que tanto se descuida?

La formación continua es absolutamente indispensable si queremos seguir creciendo, innovando y disfrutando de nuestro trabajo. En Quinton, esa formación se ofrece al 100% de la plantilla. Hacemos especial hincapié en la formación del “YO”, introspección, habilidades sociales y personales, pero no solo para directivos y mandos intermedios, sino para toda la plantilla. Y esas actividades formativas las hacemos todos juntos.

La palabra “retención de talento” pienso se está quedando obsoleta y, para mí, es inadecuada. Los estudios de hoy nos remiten a una realidad que dice que las nuevas generaciones cambiarán entre 7 y 8 veces de trabajo. Sabiéndolo, más que retener el talento lo que hay que trabajar es la “motivación” para que demos lo mejor de nosotros mismos en los años en los que vayamos a permanecer en cada organización. Y ojalá que sean muchos.

¿Han llevado a cabo estudios de satisfacción de los trabajadores? Si es así, ¿cuáles han sido los resultados?

En el último estudio de satisfacción y felicidad en el trabajo, el 95% de la plantilla cree que esta empresa es un excelente lugar para trabajar.

Me ha sorprendido gratamente que en su lema de empresa figure que “La felicidad radica en la Salud”, ¿hasta qué punto no es demagógico plantearse en los tiempos actuales que la felicidad en el trabajo pueda ser objetivo empresarial y alcanzar-se, tal como uds. plantean?

En nuestra organización, caminamos felices, sin que parezca utópico. Pero incluso la gestión de los conflictos, que surgen inevitablemente en cualquier organización, nos ayuda a mejorar. No permitimos que en nuestra organización se enquisten. Procuramos evitar que se generen conflictos, actuando preventivamente, y, cuando aparecen, procuramos resolverlos con la máxima celeridad a través del diálogo. No existe el mundo perfecto, y lo bonito de nuestro trabajo es poner soluciones y mejoras que al final permitan avanzar y dar índices positivos de bienestar y de felicidad en el trabajo. La felicidad no debería solo alcanzarse momentánea o circunstancialmente, debería ser una situación de fluidez y bienestar en el propio trabajo. Pensamos que, si no somos felices en el trabajo, tampoco lo podremos ser en nuestras vidas.

¿Qué acciones de responsabilidad social desarrollan respecto a su comunidad, más allá de lo que vienen realizando con los trabajadores?

Tenemos dos áreas definidas diferentes, la propia RSC de la organización que

viene vinculada a la ayuda de proyectos sociales. Por ejemplo: darle nuestro trabajo de "mailing" y ensobramientos a un centro ocupacional, apoyar el fútbol en silla de ruedas, con el apoyo a los Furia, participar en el proyecto "Hospital Optimista", donar especialidades a ONG y Asociaciones de personas enfermas.

Pero también tenemos la RSC que nace del propio equipo de la empresa, como: recogida de tapones solidarios, creación de eventos deportivos solidarios ideados por nosotros, recogida de material escolar o de alimentos para una fundación de niños en casas de acogida,...

Uds. han recibido varios distintivos de calidad y responsabilidad social, ¿cuál o cuáles les han generado mayor satisfacción colectiva?, ¿hasta qué punto tales distintivos repercuten en beneficio de sus intereses económicos?, ¿cree que la responsabilidad social es un valor de marketing?

El reconocimiento externo es una realidad en Quinton, nos hemos labrado un camino y hoy somos marca corporativa de referencia. Nos hemos traído a casa premios de referencia nacional: premio empresa flexible, premios Alares, premio empresa saludable del ORH, premio SALidy Empresa de RRRHHdigital, GPTW, tres años consecutivos, empresa EFR, premio Empresa Social en cinco categorías...

Estos reconocimientos refuerzan el sentimiento de pertenencia y el compromiso mutuo y, además, atraen el talento. Llevamos muy pocos procesos de selección ya que vienen a nosotros sin que haya que buscarlos.

Nuestro video ganador del I Concurso "Nos apasiona nuestro lugar de trabajo" que podrán disfrutar en nuestro canal "youtube" es sin duda el que más hemos



disfrutado: ideándolo, grabándolo, celebrándolo y difundiendo a nivel nacional. En él pueden encontrar la verdadera esencia Quinton, nuestro ADN.

Sinceramente, lo que hacemos en RSC, lo hacemos por gusto, no por razones de marketing.

Este año celebramos los veinte años de la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y me gustaría saber su opinión sobre lo que cree ha representado, ¿hasta qué punto les ha sido útil y les ha facilitado mejorar su sistema de gestión empresarial?

La PRL debería formar parte de la estrategia de cualquier organización. Por supuesto, nos ha ayudado a reforzar nuestra política de empresa y a formalizar una serie de procedimientos que han permitido desarrollar cultura preventiva ante

los potenciales riesgos laborales. Hemos tenido también la suerte de poder asistir a diferentes foros y reuniones de trabajo que nos han permitido avanzar en esta línea.

Hablemos un poco de su Sistema de prevención de riesgos laborales de acuerdo a lo que la reglamentación exige, ¿con qué tipo de organización preventiva específica cuentan?

Disponemos de Servicio de Prevención Propio a través de la figura del trabajador designado. Nuestra responsable de PRL es Genoveva Coll, aunque contamos con la colaboración de un Servicio de Prevención Ajeno para colaboraciones puntuales. Nos ayudó enormemente al principio a formalizar nuestro sistema preventivo. También contamos con Delegados de Prevención.

Estamos certificados con el estándar OHSAS 18.001, por lo que nuestra

política de mejora continua nos lleva a cumplir con rigor lo reglamentado e ir más allá, guiados por principios de excelencia.

¿Qué actividades preventivas reglamentarias considera están siendo o han sido especialmente provechosas?, ¿cómo se implican los mandos intermedios en las mismas?, ¿creen que la PRL facilita el liderazgo de mandos y la participación de trabajadores en el buen funcionamiento de la organización?

No destacaría actividades preventivas en particular, aunque tal vez cabría citar algunas: la investigación de incidentes y anomalías, las revisiones periódicas de lugares de trabajo y equipos, las reuniones de planificación, etc. Es nuestro sistema preventivo el que, de acuerdo con la certificación en esta materia, marca el camino y cada etapa de las diferentes actuaciones que llevamos a término. Desde luego, tenemos un sistema que creemos eficaz para prevenir y evitar accidentes, lesiones de todo tipo, estrés... y mantener los lugares de trabajo seguros y saludables.

La implicación de los mandos en las actividades preventivas nos parece esencial para ser efectivos y lograr la integración de la PRL en las decisiones y actuaciones. Y, por supuesto, que estos tengan el liderazgo necesario.

¿Cómo participan los trabajadores en las acciones de mejora que uds. desarrollan?

Insisto en la importancia de la comunicación directa y fluida que procuramos mantener a todos los niveles y en especial con los mandos de la organización y con la Responsable de Prevención. Estamos satisfechos de nuestro sistema de sugerencias. Las jornadas de sensibilización y formación hacen que la PRL



sea un concepto integrado en el trabajo diario y las mejoras fluyan de manera natural.

Precisamente, existe cierta opinión generalizada de que el marco reglamentario en Prevención es complejo y no se adapta a las necesidades de las pequeñas empresas, cuyo tejido empresarial es mayoritario en el país. ¿Hasta qué punto considera que ello es cierto?

Es muy cierto, también sucede con la mayoría de las normas de calidad, salvo con la EFR, que tiene una norma adaptada a Pymes. La reglamentación es compleja y poco adaptada a las necesidades de la mayoría de empresas. Las pymes carecen de recursos para tener un servicio médico interno o un servicio de prevención propio. Para poder mejorar, como nosotros hacemos, debes realizar un trabajo suplementario que cuesta re-

curso económicos y tiempo que no posee la pyme.

Aun así, Quinton, con sus pequeños objetivos de mejora continua, consigue integrar la PRL, y a través de la certificación citada estar por encima de lo que marca la ley.

¿Cuántos accidentes laborales han tenido en los dos últimos años?

En los últimos años recuerdo haber tenido solo un accidente laboral leve sin baja.

Bien, Sra. Coll, solo me queda decirle, en mi nombre y en el de mi Directora, María Dolores Limón, que ha sido un placer entrevistarla. Nos ha aportado luces que ayudan a recuperar la importancia y la dignidad del trabajo en el mundo incierto y complejo en el que vivimos. ●

El INSHT recibe el Premio Nacional a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales destinada a Personas con Discapacidad

El pasado 6 de junio, la Fundación Alares entregó los galardones correspondientes a la quinta edición de los Premios Nacionales a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales destinada a Personas con Discapacidad. Estos galardones son un reconocimiento de buenas prácticas que contribuyen a mejorar la calidad en el empleo facilitando la inclusión laboral y la continuidad en el puesto de trabajo.

Con el fin de premiar la labor que hacen diferentes instituciones, empresas, agentes sociales, directivos y medios de comunicación a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral y a la responsabilidad social, la fundación Alares creó los Premios Nacionales Alares en distintas modalidades.

El acto tuvo lugar dentro de la X Gala de los Premios Alares, que reunió a más de 400 invitados. El presidente de la Fundación Alares, Javier Benavente Barrón, fue el encargado de abrir el acto. Seguidamente, la conferencia inaugural estuvo a cargo del director general de trabajo y gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ángel Jurado. A continuación, Teresa García-Margallo, directora de los servicios médicos de Cualtis, destacó la apuesta de esta Sociedad de Prevención por la mejora de la calidad y condiciones en el trabajo de las personas con discapacidad. Para finalizar, Mar Aguilera, secretaria de la Fundación Alares, leyó el fallo del jurado destacando la profesionalidad y calidad de todas las candidaturas presentadas a la quinta edición.

El premio, en la categoría "PYME", fue entregado a la Asociación APSA; el premio al "Profesional PRL" le correspondió a Jorge Prieto Grana; Emergia fue premiada con el de "Gran Empresa" y en la modalidad de "Instituciones" fue premiado **el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)**, por su herramienta **"Prevención y discapacidad"**. El

galardón fue recogido por María Dolores Limón Tamés, directora del INSHT.

La aplicación "Prevención y discapacidad" facilita la gestión preventiva de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidades, garantizando la seguridad y salud de estos trabajadores. Incluye la identificación de los riesgos laborales relacionados, de manera específica, con las afectaciones de las diferentes tipologías de discapacidad. Supone un complemento para la elaboración de la evaluación de riesgos que prevé el artículo 16 de la LPRL e intenta ayudar a las empresas a dar cumplimiento al artículo 25 de la LPRL: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mediante la identificación de los riesgos laborales. ●



Campaña ibérica de accidentes de trabajo

En el seno del acuerdo marco de intercambio de información y cooperación entre las Inspecciones de Trabajo española y portuguesa, de 3 de octubre de 2003, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la *Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)* de Portugal han acordado para el bienio 2016-2017 la puesta en marcha de una **campaña ibérica de accidentes de trabajo**.

Las satisfactorias conclusiones obtenidas en la campaña conjunta celebrada en el año 2015, relativa a la maquinaria en el sector agrícola, han llevado a acordar la realización de esta nueva campaña, cuyo acto de lanzamiento se celebró el pasado 13 de mayo en la localidad portuguesa de Sintra, y contó con la participación de Rafael Luis García Matos, subdirector general para la Coordinación en Materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, respondiendo así a la invitación enviada por la ACT.

La campaña, que se centrará en pequeñas y medianas empresas, tendrá dos fases diferenciadas:

En una primera fase, que se está desarrollando a lo largo del año 2016, están previstas tanto acciones de análisis y estudio de la siniestralidad laboral en ambos países como acciones de divulgación y de difusión. Uno de los objetivos de la campaña, en el que ya se está trabajando actualmente, es la creación de un portal temático web sobre accidentes de trabajo que sea lugar de referencia y consulta.

Estas acciones se desarrollan conjuntamente por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en virtud del reciente acuerdo de colaboración suscrito entre ambos. Dichas acciones se enmarcan a su vez en la actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

La segunda fase tendrá lugar en el año 2017 en el que se llevarán a cabo actuaciones inspectoras que incluirán, en las provincias limítrofes, visitas conjuntas entre inspectores de trabajo españoles y portugueses. ●





Agencia Europea

NOTICIAS SOBRE LA CAMPAÑA “TRABAJO SALUDABLE EN CADA EDAD”

Además de las noticias sobre la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que el propio INSHT ya ha presentado en este número, facilitamos a continuación información adicional sobre otros aspectos de la Campaña “Trabajos Saludables” y otros proyectos de la Agencia.

Más de 100 socios se comprometen con la campaña a nivel europeo

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha confirmado la primera lista de socios oficiales y medios de comunicación asociados que se han unido a la campaña paneuropea “Trabajos saludables en cada edad” 2016-2017. La red de socios oficiales de la campaña está integrada por empresas y organizaciones europeas e internacionales muy diversas, incluidas federaciones de empresarios y trabajadores, plataformas tecnológicas, organizaciones no gubernamentales y compañías multinacionales. Los medios de comunicación asociados a la campaña se han unido también para incrementar la sensibilización a través de sus publicaciones y sus páginas web.

La campaña se centra en la vida profesional sostenible en el contexto del envejecimiento de la población activa europea. Un mensaje claro de la campaña es la prevención durante toda la vida laboral, con la evaluación de riesgos como base de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en combinación con la rehabilitación y la reincorporación al trabajo y la formación continua.

Según datos de Eurofound, el 27% de los trabajadores de la UE considera que no podrá seguir haciendo el mismo trabajo hasta los 60 años de edad. Es necesario mejorar la vida profesional de todas las generaciones de trabajadores, promoviendo el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable. Y la preven-

ción de los riesgos es un elemento clave en este sentido. Al unirse a la campaña de 2016-2017, las organizaciones pueden dar ejemplo y situarse en primera línea de la aplicación de soluciones prácticas para la gestión de la edad en el lugar de trabajo. Su aportación es esencial a fin de que la campaña alcance al máximo número posible de lugares de trabajo.

Los socios se benefician de las numerosas ventajas que ofrece la asociación, incluida una mayor visibilidad, la disponibilidad de herramientas y materiales de campaña, la creación de redes de contactos y el intercambio de conocimientos. Tienen también la oportunidad de participar en numerosas actividades y eventos, por ejemplo, competir en los Galardones Europeos a las Buenas Prácticas dentro de la categoría especial de socios de la campaña. Asimismo, mientras dure la campaña se celebran periódicamente actos de intercambio de buenas prácticas organizados por los propios socios. Estos actos constituyen una excelente oportunidad para que las organizaciones debatan y aprendan mutuamente sobre prácticas eficaces de gestión de la seguridad y salud laboral en relación con el envejecimiento en el lugar de trabajo.

Por otra parte, entre los medios de comunicación asociados que se han unido a la campaña figuran hasta el momento periodistas y editores en el ámbito de la seguridad y salud laboral de toda Europa, que utilizan sus redes y medios impresos, en línea y en las redes sociales para colaborar en la promoción de la campaña y sus mensajes.



Guía electrónica para la gestión de la edad y la seguridad y salud

La EU-OSHA ha publicado una guía electrónica sobre la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto del envejecimiento de la población activa. Tanto empresarios como trabajadores, responsables de recursos humanos y profesionales de la prevención de riesgos laborales encontrarán información útil en esta guía electró-

nica. Basta con que seleccionen su perfil para descubrir más información.

La guía electrónica está estructurada en cuatro áreas temáticas: (1) envejecimiento y trabajo, (2) lugares de trabajo saludables en cada edad, (3) promoción de la salud en el trabajo y (4) reincorporación al trabajo.

Napo descubre los “ingredientes esenciales” para una vida laboral sostenible

Napo, el héroe de las campañas “Trabajos saludables”, nos encuentra en esta ocasión hacia un futuro saludable. En esta nueva película vemos a Napo dotado de “poderes” para viajar en el tiempo. Con estos poderes, explora tanto el pasado como el futuro y descubre los elementos

esenciales para tener unos lugares de trabajo más saludables y productivos en el contexto de una población activa que envejece.

Desde las posturas más ergonómicas hasta los procedimientos correctos para levantar cargas, pasando por la formación de los trabajadores de cualquier

edad o las iniciativas de reincorporación al trabajo, Napo nos muestra la importancia de gestionar los riesgos durante la vida laboral de un trabajador desde el principio hasta el final. Asimismo, nos recuerda que debemos luchar contra todas las formas de discriminación por motivos de edad.

Prácticas innovadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo y estrategias de rehabilitación

La EU-OSHA ha publicado una revisión de las prácticas y estrategias más recientes de rehabilitación y reincorporación al trabajo como parte de un proyecto experimental del Parlamento Europeo sobre la seguridad

y la salud de los trabajadores de mayor edad.

Los informes identifican qué medidas se están adoptando y cuáles tienen resultados positivos y sostenibles. Asimismo, presentan los obstáculos que

pueden dificultar una aplicación satisfactoria de tales medidas, y el apoyo que se necesita para superarlos.

En los próximos meses verán la luz nuevas publicaciones sobre otros temas del mismo proyecto experimental.

OTRAS NOTICIAS

El desafío de la seguridad y la salud en las pequeñas y micro empresas: ¿qué se puede hacer?

Por diversos motivos, las pequeñas y micro empresas de Europa están expuestas a un riesgo mayor de accidentes y enfermedades laborales que las de mayor tamaño. Para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en estas empresas, la EU-OSHA lanzó un proyecto destinado a identificar factores de éxito de políticas,

estrategias y soluciones prácticas eficaces. Se han publicado los resultados de la primera fase de este proyecto.

El 30% de las pequeñas y micro empresas no realiza evaluaciones de riesgos regulares, en comparación con solo el 3% de las empresas con 250 o más empleados. Y, de las pequeñas y micro empresas que no realizan eva-

luaciones de riesgos, más del 80% cree que “los riesgos y los peligros ya son conocidos” o que “no existen problemas importantes”.

Para presentar el informe la EU-OSHA organizó un seminario titulado “Micro y pequeñas empresas en Europa: ¿cómo podemos garantizar que son lugares de trabajo seguros, saludables y pro-



ductivos?”, el pasado mes de junio en Bruselas, en el que participaron representantes del Parlamento Europeo y la Comisión, agentes sociales y expertos académicos. Los debates se centraron en el modo de garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los millones de ciudadanos europeos que trabajan en micro y pequeñas empresas, así como en el papel que estas desempeñan en la economía.

Aunque las micro y pequeñas empresas representan casi el 99% de las empresas europeas y contratan a cerca de la mitad de los trabajadores europeos, por lo que contribuyen de forma muy notable a la economía europea,

una gran parte de ellas no dispone de mecanismos adecuados de prevención de riesgos laborales, con el consiguiente menoscabo para la protección de la seguridad y la salud de sus empleados.

Pero, ¿por qué a estas empresas les resulta tan complicada la gestión de la seguridad y salud laboral? El informe identifica varios factores, como: la baja inversión que estas empresas realizan en infraestructura de prevención de riesgos laborales; los limitados conocimientos de sus propietarios o gerentes sobre seguridad y salud y sus disposiciones reglamentarias; la limitada capacidad para gestionar sus asuntos de forma sistemática; y sus actitudes y prioridades, pues,

al contar con menos recursos y tener la preocupación constante por la supervivencia de la empresa, se da poca importancia a los aspectos de prevención de riesgos laborales. Los resultados revelan asimismo la existencia de lagunas importantes en los conocimientos actuales sobre la eficacia de las estrategias y las intervenciones dirigidas al fomento de la seguridad y salud laboral en las pequeñas y micro empresas. Durante los dos próximos años se publicarán más resultados de este proyecto sobre políticas, estrategias y soluciones prácticas eficaces para mejorar los mecanismos de prevención de riesgos laborales en dichas empresas.

Informe Anual 2015 de la EU-OSHA: la adaptación al cambio y los riesgos y desafíos que entraña

El Informe Anual 2015 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que vio la luz en junio, destaca las principales actividades realizadas por la Agencia el año pasado: publicación de las primeras conclusiones de la encuesta ESENER-2, concesión de un Certificado de Buenas Prácticas al proyecto OiRA y conclusión de la campaña “Gestionemos el estrés” con la Cumbre sobre Trabajos saludables, celebrada en Bilbao.

Además, los incesantes cambios que vive el mundo del trabajo plantean nuevos desafíos y riesgos, por lo que en 2015 la EU-OSHA publicó unas hojas informativas sobre tres de estos riesgos emergentes y la repercusión que tienen en la seguridad y la salud en el trabajo: la producción participativa (*crowdsourcing*), los fármacos que mejoran el rendimiento y la robótica.



La EU-OSHA y la EEN se unen para ayudar a las pequeñas y medianas empresas en Europa

¿Sabía que la EU-OSHA es uno de los 15 miembros asociados de la Red Europea para las Empresas (Enterprise Europe Network - EEN), la mayor red mundial de apoyo a las pequeñas y medianas empresas?

La EEN gestiona una base de datos de oportunidades comerciales que ayuda a las pymes a innovar y crecer internacionalmente. En su calidad de miembro asociado, la EU-OSHA contribuye a la mejora de la seguridad y la salud de los lugares de trabajo en las pymes.

La Red cuenta ya con 3.000 expertos de 600 organizaciones miembros en más de 60 países. Entre las organizaciones asociadas hay cámaras de comercio e industria, centros de tecnología e institutos de investigación.



Una nueva hoja de ruta de la UE sobre carcinógenos

El 25 de mayo de 2016, seis organizaciones, entre ellas **la EU-OSHA, la Comisión Europea y los agentes sociales europeos**, firmaron un pacto para participar en una nueva hoja de ruta para reducir la exposición a agentes cancerígenos en el lugar de trabajo. La iniciativa comenzó con la Presidencia neerlandesa de la UE en el primer semestre de 2016 y continúa hasta la Presidencia austriaca en 2019.

Se estima que el cáncer causa más de la mitad de todas las muertes relacionadas con el trabajo en Europa, y la nueva hoja de ruta se propone aumentar la sensibilización sobre estos riesgos como un elemento clave para prevenir la exposición. También tiene como objetivo lograr un intercambio más amplio y eficiente de las muchas buenas prácticas que ya existen en esta área.

La comunidad OiRA, en rápida expansión, facilita las evaluaciones de riesgos a las empresas

Entre las pequeñas y micro empresas europeas se está popularizando el uso de la herramienta de evaluación de riesgos denominada OiRA.

Se trata de una aplicación web, desarrollada por la EU-OSHA, que habilita a estas empresas para efectuar evaluaciones de riesgos y planes de prevención. Para ello existen diversas herramientas interactivas adaptadas al sector, el idioma y el contexto nacional del usuario.

La comunidad de usuarios de OiRA se expande continuamente: se han desarrollado más de 90 herramientas OiRA en toda Europa. Cubre sectores de actividad como agricultura, restauración, limpieza, peluquería, espectáculos en directo, transporte por carre-

tera, deportes y muchos otros. Hasta el momento se han efectuado en torno a 45.000 evaluaciones de riesgos a través de OiRA.

Más información sobre los proyectos mencionados y muchos más en la página web de EU-OSHA en <https://osha.europa.eu/es>





Unión Europea

Durante este segundo semestre del año, del 1 de julio al 31 de diciembre de 2016, y tras la Presidencia de Países Bajos finalizada el 30 de junio, le corresponde a Eslovenia ostentar la Presidencia de la UE. Ambas, junto con Malta, que la desempeñará durante el primer semestre de 2017, conforman el sistema denominado **"tríos de presidencias"** consistente en que los Estados miembros que la ejercen **colaboran estrechamente en grupos de tres**. El trío fija los objetivos a largo plazo y elabora el programa común decidiendo los temas y asuntos principales que el Consejo deberá abordar durante un periodo de 18 meses. Con arreglo a este programa, cada uno de los tres países elabora su programa semestral con mayor detalle y colaborarán entre sí hasta junio de 2017 para aplicar su programa de trabajo.

Durante un semestre, la Presidencia de turno se encarga de impulsar los trabajos del Consejo referentes a la legislación de la UE, garantizando la continuidad del programa de la UE, el orden de los procesos legislativos y la cooperación entre los Estados miembros.

La web oficial de la Presidencia eslovaca es: <http://www.eu2016.sk/en>, donde se encuentra información detallada sobre las actividades programadas durante el primer semestre de este año.

La Presidencia eslovaca se centrará en:

- Profundizar en la unión económica y monetaria de la UE.
- Eliminar los obstáculos a una economía digital en la UE.
- Aplicar la política de protección de las fronteras exteriores de la UE con objeto de abordar cuestiones migratorias.
- Apoyar el proceso de ampliación de la UE.

Además, continuará con los trabajos iniciados por anteriores presidencias, especialmente con los incluidos en su programa de trabajo de 18 meses.

Al establecer el programa de trabajo del Consejo, las tres Presidencias se han guiado por las prioridades de la Agenda estratégica, establecida por el Consejo en 2014. En su aplicación tendrán en



cuenta la importancia de los principios en los que se apoya la mejora de la legislación, con la que se contribuirá a cumplir los objetivos establecidos en dicha agenda. Asimismo, la reducción de las cargas normativas será un importante impulsor del crecimiento económico y la competitividad.

La estructura de dicho programa sigue la de la Agenda estratégica, y se organiza en los cinco pilares siguientes:

- Una Unión de empleo, crecimiento y competitividad.
- Una Unión que refuerza y protege a todos los ciudadanos.
- Una Unión de la energía con una política climática orientada al futuro.
- Una Unión de libertad, seguridad y justicia.
- La Unión como actor fuerte a nivel mundial.

Entre los aspectos a destacar dentro del mismo están los siguientes:

- Ejecución del Programa de mejora de la legislación, incluido el seguimiento del Programa REFIT y la prosecución de su reforzamiento adicional, en particular en beneficio de las pymes.
- Simplificación de la legislación de la UE en materia de información y consulta de los trabajadores.
- Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 y modificaciones de la legislación relacionada, en particular la relativa a **sustancias cancerígenas**.
- Iniciativas futuras para abordar los desafíos del equilibrio entre vida privada y vida laboral para las familias que trabajan y apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Mejora del acceso a los bienes y servicios por parte de las personas con discapacidad.
- Nuevas Capacidades Agenda de Europa, incluido el reconocimiento mutuo de las cualificaciones, y otras posibles iniciativas sobre la modernización de la educación superior.
- Preparación de las posiciones de la UE con miras a la 7ª. reunión de la Conferencia de las Partes (CP 7) en el Convenio marco de la OMS para el control del tabaco y la aplicación de la Directiva sobre los productos del tabaco.

Entre las tres presidencias explorarán métodos de trabajo innovadores y un mayor intercambio de conocimientos y de mejores prácticas. Proseguirán los trabajos en materia de mejora de la legislación a fin de velar por una mayor coherencia entre las directivas de la UE, la integración, la mejora del cumplimiento y la modernización de la política de la UE. A fin de que los preparativos para las reuniones internacionales sean más eficaces, las Presidencias establecerán equipos conjuntos para todo el período de las tres Presidencias, cuando se considere práctico.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se procederá a revisar la legislación de la UE sobre **agentes cancerígenos** y establecer un nuevo marco normativo mediante su actualización y el establecimiento de valores límites de exposición obligatorios.

En este contexto y dentro de los actos de presidencia, destacamos la **Conferencia sobre seguridad y salud en el trabajo**, que tendrá lugar en Bratislava los días 24 y 25 de octubre de 2016.

CONSEJOS DE LA UE

Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

En la reunión celebrada los días 16 y 17 de junio se trataron, entre otros, los siguientes temas:

Sobre **empleo y política social**, se mantuvo un debate político en relación con el ejercicio del Semestre Europeo 2016 y se aprobaron las recomendaciones específicas por país.

El Consejo tomó nota de los informes de situación sobre las siguientes directivas:

- Directiva relativa a la accesibilidad de los productos y los servicios.
- **Directiva relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.** Esta directiva busca introducir valores límite de exposición más estrictos para un número de agentes químicos can-

cerígenos en comparación con los de la directiva de 2004.

- Directiva sobre la igualdad de trato.
- Directiva sobre desplazamiento de trabajadores.

Asimismo, el Consejo tomó nota del acuerdo sectorial de los interlocutores sociales, a escala de la UE, acerca del Convenio de la OIT sobre el trabajo en la pesca.

Consejo de Asuntos Generales

En la reunión de este Consejo del 24 de junio, los ministros iniciaron el ciclo anual de programación legislativa mediante un cambio de impresiones sobre las **prioridades legislativas de la UE para 2017**, aportando así una contribución temprana al programa de trabajo de la Comisión para el año próximo. Con arreglo al nuevo **acuerdo sobre la mejora de la legislación**, la Comisión consulta al Consejo y al Parlamento Europeo antes de adoptar su

programa anual de trabajo y tiene en cuenta sus opiniones. Los ministros también han abordado los avances en la mejora de la transparencia dentro de la labor legislativa de la UE, por ejemplo a través de una base de datos sobre la situación de los expedientes legislativos.

Los ministros han aprobado las recomendaciones específicas por país y las han remitido al Consejo Europeo para su refrendo, poniendo de mani-

fiesto la importancia de que los Estados miembros apliquen plenamente las recomendaciones específicas por país, así como también el papel esencial que las administraciones públicas de calidad tienen que desempeñar en este proceso, que tiene por objetivo, en particular, un crecimiento inclusivo y una elevada integridad pública. El Consejo de Asuntos Generales deberá seguir debatiendo sobre la calidad de las administraciones públicas como cuestión transversal, con objeto de lograr una mejor gobernanza en la UE y sus Estados miembros.

Con el **programa para la mejora de la legislación**, se pretende mejorar la manera en que la UE legisla y conseguir que la legislación de la UE sirva de una manera más adecuada a los ciudadanos y a las empresas. Debe lograr que el **proceso legislativo de la UE sea más transparente, abierto a la participación de las partes interesadas y más sencillo de seguir**. Además, ayudará a evaluar el impacto de la legislación de la UE en las pequeñas y medianas empresas, la industria local y el ciudadano de a pie. Introducirá un nuevo acuerdo entre las instituciones de la UE, concebido para lograr que la cooperación entre ellas sea más fluida y clara.

Uno de los principales propósitos de este acuerdo o, lo que es igual,



crear una “mejor normativa” o “normativa inteligente”, es conseguir que las políticas y leyes de la UE alcancen sus objetivos **con un coste y una carga administrativa mínimos**. Legislar mejor abarca todo el ciclo político: la concepción y elaboración, adopción, ejecución, aplicación, evaluación y revisión de las políticas. En cada fase del ciclo, habrá determinados principios, objetivos, herramientas y procedimientos que **garanticen que la UE tiene la mejor legislación posible**.

Es necesario este programa porque es fundamental **garantizar la calidad de la legislación y asegurarse de que responde a las necesidades de la sociedad y de las empresas**. Por este motivo las instituciones de la UE no han cesado de reflexionar sobre cómo mejorar la manera en que legisla la Unión Europea. Se trata también de reforzar la cooperación entre la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea para servir mejor a los ciudadanos.

El programa para la mejora de la legislación es un elemento central del modo en que trabaja la UE, y aporta una **contribución esencial a la competitividad, el crecimiento y el empleo** al simplificar las leyes y adap-

tarlas mejor a las empresas y a los ciudadanos.

Por último, este programa general para la mejora de la legislación, propuesto por la Comisión, está formado por dos elementos principales que se mencionan a continuación:

- **Propuesta de Acuerdo Interinstitucional sobre la mejora de la legislación**

Incluye, entre otras cosas, la **programación y la planificación, la aplicación de herramientas de mejora de la legislación, así como los actos delegados y de ejecución**. Dicho Acuerdo sustituirá al vigente Acuerdo Interinstitucional «Legislar mejor» de 2003.

- **REFIT**

El **Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT)** es el programa de la Comisión para asegurar que la legislación de la UE siga siendo adecuada para sus fines y dé los resultados para los que fue concebida por los legisladores de la UE.

El programa para la mejora de la legislación incluye también una serie de documentos de acompañamiento que tienen relación directa con los elementos que está examinando el Consejo. Dichos documentos comprenden las **directrices para la mejora de la le-**

gislación y los documentos relacionados con el **programa REFIT**.

En marzo de 2015, el Consejo de Asuntos Generales (CAG) puso en marcha los preparativos para las negociaciones del Acuerdo Interinstitucional. Pidió al Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros (Coreper) que examinase las cuestiones que pueden incluirse en el futuro Acuerdo Interinstitucional “Legislar mejor” (conocido como AIJ).

La Comisión adoptó el Programa para la mejora de la legislación el 19 de mayo de 2015 y el Consejo mantuvo un cambio de impresiones durante la reunión del CAG del 23 de junio de 2015, llevando a cabo un balance de los trabajos realizados en el Consejo, particularmente en relación con el acuerdo interinstitucional. Asimismo, los ministros trataron el contenido del programa más amplio de mejora de la legislación desde la perspectiva particular de las empresas y los ciudadanos.

El acuerdo para la mejora de la legislación se adoptó el 15 de marzo de 2016. Los ministros también aprobaron medidas sobre programación anual, que traducen las disposiciones del acuerdo interinstitucional en un conjunto de medidas prácticas concretas y plazos indicativos.

Consejos de Transporte y de Mercado Único

En reunión celebrada el 7 de junio de 2016, se adoptó una orientación general relativa a un proyecto de **Directiva sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales en la navegación interior**. El proyecto de directiva tiene por objeto ofrecer nuevas perspectivas de carrera y promover la movilidad de las personas que trabajan en el sector. Asimismo, establece un sistema común de certificados para toda la tripulación, desde aprendices hasta patrones de embarcación. Los titulares de dichos certificados podrán ejercer su profesión en las vías de navegación interior de Europa. (En el número 87 de esta

Revista se facilitaba más información sobre esta propuesta).

La legislación actual de la UE sobre reconocimiento mutuo en el sector únicamente incluye a los patrones de embarcaciones, y solo cuando operan en ríos y canales distintos del Rin. El resto de los miembros de la tripulación de cubierta se encuentran protegidos por una directiva horizontal sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

El proyecto de directiva establecerá un sistema único que se aplicará a todos los miembros de la tripulación de cubierta sobre cualquiera de las vías de navegación interior de la UE que

entran en el ámbito de aplicación de la directiva, incluido el Rin.

Asimismo, en la reunión que tuvo lugar el 16 de junio, se adoptó formalmente la **Directiva relativa a las prescripciones técnicas para las embarcaciones de navegación interior en Europa**. Las nuevas normas tienen por objeto mejorar la seguridad jurídica, evitar divergencias de los niveles de seguridad y reducir las cargas administrativas para el sector.

La Directiva entrará en vigor veinte días después de su publicación en el Diario Oficial de la UE. Los Estados miembros tendrán entonces dos años para adoptar disposiciones nacionales para cumplir con ella.

Consejos de Medio Ambiente, de Empresa e Industria

El Consejo, en su reunión de 18 de julio, aprobó nuevos requisitos destinados a reducir las emisiones contaminantes a los que se refiere la **Propuesta de Reglamento del PE y del Consejo sobre requisitos relativos a límites de emisiones y homologación de tipo para motores de combustión interna que se instalen en máquinas móviles no de carretera.**

Este nuevo reglamento cubre una gran variedad de máquinas: desde pequeños equipos de mano (como motosierras, podadoras y cortadoras de césped), maquinaria de construcción (como orugas, excavadoras y grúas) y grupos electrógenos hasta vehículos ferroviarios, locomotoras y buques de navegación por aguas interiores.

La adopción formal del presente reglamento se produce tras la votación que se celebró en el Parlamento Europeo el 5 de julio de 2016, en la que se confirmó el acuerdo provisional alcanzado por las dos instituciones el 6 de abril de 2016.

Con su aprobación se pretende garantizar el buen funcionamiento del mercado interior y **reforzar la supervisión del mercado, protegiendo, asimismo, la salud humana y el medio ambiente.** También atiende a la **competitividad y a ciertos aspectos relativos al cumplimiento**, con el fin de eliminar obstáculos al comercio

exterior y de reducir las barreras reglamentarias procedentes de los diferentes requisitos sobre emisiones.

El objetivo es reducir progresivamente las emisiones contaminantes procedentes de nuevos motores de máquinas no de carretera comercializadas en el mercado europeo. Se espera conseguir así una reducción muy significativa de las emisiones.

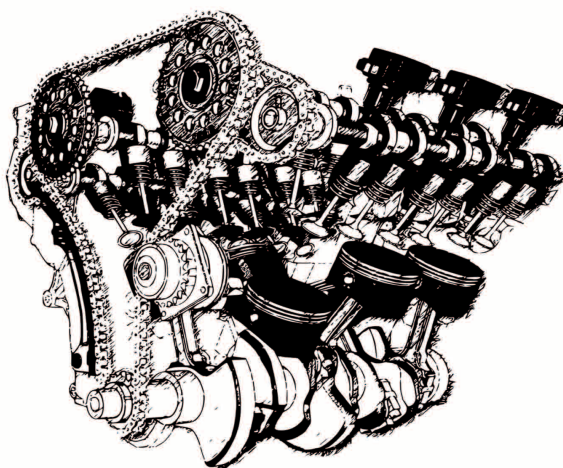
Actualmente, la Directiva 97/68/CE fija los límites de las emisiones de estos motores, pero diversas revisiones técnicas han mostrado que la legislación, en su forma actual, tiene que actualizarse, pues ya no refleja los últimos avances tecnológicos.

Solo se autorizará el acceso al mercado a los motores que cumplan los

requisitos sobre límites de emisión y los procedimientos de homologación de tipo.

Las nuevas normas simplificarán las etapas de aplicación por lo que se refiere a la introducción de nuevos niveles de emisión y de los procedimientos de homologación de tipo con el fin de reducir la carga para los fabricantes de motores y máquinas móviles no de carretera.

Deberán permitirse unas pocas excepciones para atender las necesidades específicas relacionadas con las fuerzas armadas, las limitaciones logísticas de suministro, los ensayos de campo de los motores de referencia y el uso de máquinas móviles no de carretera en atmósferas explosivas.



ACTIVIDADES DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL

Se destacan los siguientes dictámenes del CES publicados en el DOUE sobre los temas que a continuación se relacionan:

**DOUE N° C303, de 19.8.16
(Sesión de 25 y 26 de mayo de 2016)**

- Sobre el "Programa REFIT". (2016/C203/06).

- Sobre la Propuesta de Reglamento del PE y del Consejo sobre la homologación y la vigilancia del mercado de los vehículos de motor y sus remolques y de los sistemas, los componentes y las unidades técnicas independientes destinados a dichos vehículos. (2016/C303/11).
- Sobre la Comunicación de la Comisión al PE, al Consejo, al Comité Eco-

nómico y Social Europeo – El programa de trabajo anual de la Unión sobre normalización europea para 2016. (2016/C303/10).

- Sobre la Comunicación conjunta al PE, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "Revisión de la Política Europea de Vecindad". (2016/C303/20).

Normativa Comunitaria

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Acuerdo Interinstitucional	L123 12.5.16 Pág. 1	Acuerdo Interinstitucional entre el PE, el Consejo de la UE y la CE sobre la mejora de la legislación .
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/710 de la Comisión, de 12.5.16	L125 13.5.16 Pág. 6	Modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 en lo relativo a la sustancia “carbonato de cobre” .
Comunicación de la Comisión 2016/C172/03	C172 13.5.16 Pág. 3	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación del Reglamento (UE) nº 305/2011 del PE y del Consejo, por el que se establecen condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción y se deroga la Directiva 89/106/CEE del Consejo.
Comunicación de la Comisión 2016/C173/01	C173 13.5.16 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2006/42/CE del PE y del Consejo, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE (refundición).
Comunicación de la Comisión 2016/C173/03	C173 13.5.16 Pág. 100	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 93/42/CEE del Consejo, relativa a los productos sanitarios .
Comunicación de la Comisión 2016/C173/04	C173 13.5.16 Pág. 136	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 98/79/CE del PE y del Consejo, sobre productos sanitarios para diagnóstico in vitro .
Comunicación de la Comisión 2016/C173/05	C173 13.5.16 Pág. 142	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/30/UE del PE y del Consejo, sobre la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de compatibilidad electromagnética (refundición).
C.E. Comunicación Comisión 2016/C173/06	C173 13.5.16 Pág. 162	Corrección de errores de la Comunicación de la Comisión 2016/C126/03, en el marco de aplicación de la Directiva 2006/95/CE del PE y del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión . (Esta Comunicación anula y sustituye la que se incluía en el nº 87 de esta Revista).
Comunicación de la Comisión 2016/C174/03	C174 14.5.16 Pág. 3	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 94/25/CE del PE y del Consejo, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas a embarcaciones de recreo .
Decisión (UE) 2016/768 del Consejo, de 21.4.16	L127 18.5.16 Pág. 8	Relativa a la aceptación de las enmiendas del Protocolo de 1998 al Convenio de 1979 sobre contaminación atmosférica transfronteriza a gran distancia en materia de metales pesados .
Decisión (UE) 2016/769 del Consejo, de 21.4.16	L127 18.5.16 Pág. 21	Relativa a la aceptación de las enmiendas del Protocolo de 1998 al Convenio de 1979 sobre contaminación atmosférica transfronteriza a gran distancia provocada por contaminantes orgánicos persistentes .
Decisión de Ejecución (UE) 2016/770 de la Comisión, de 14.4.16	L127 18.5.16 Pág. 32	Se establece un formato común para la presentación de información sobre el funcionamiento de los procedimientos con arreglo al Reglamento (UE) nº 649/2012 del PE y del Consejo, relativo a la exportación e importación de productos químicos peligrosos .
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/823 de la Comisión, de 25.5.16	L137 26.5.16 Pág. 4	Modifica el Reglamento (CE) nº 771/2008 por el que se establecen las normas de organización y procedimiento de la Sala de Recurso de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas .
Reglamento (UE) 2016/796 del PE y del Consejo, de 11.5.16	L138 26.5.16 Pág. 1	Relativo a la Agencia Ferroviaria de la UE y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 881/2004.
Directiva (UE) 2016/797 del PE y del Consejo, de 11.5.16	L138 26.5.16 Pág. 44	Sobre la interoperabilidad del sistema ferroviario dentro de la Unión Europea .
Directiva (UE) 2016/798 del PE y del Consejo, de 11.5.16	L138 26.5.16 Pág. 102	Sobre la seguridad ferroviaria (versión refundida).

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/799 de la Comisión, de 18.3.16	L139 26.5.16 Pág. 1	Se ejecuta el Reglamento (UE) nº 165/2014 del PE y del Consejo, que establece los requisitos para la construcción, ensayo, instalación, funcionamiento y reparación de los tacógrafos y de sus componentes.
Decisión (UE) 2016/833 del Consejo, de 17.5.16	L140 27.5.16 Pág. 12	Establece la posición que debe adoptarse, en nombre de la UE, en la 54ª sesión del Comité de expertos en transporte de mercancías peligrosas creado por la Organización Intergubernamental para los Transportes Internacionales por Ferrocarril (OTIF) en lo que se refiere a determinadas modificaciones del apéndice C del Convenio relativo a los transportes internacionales por ferrocarril .
Directiva (UE) 2016/844 de la Comisión, de 27.5.16 Corrección de errores	L141 28.5.16 Pág. 51 L193 19.7.16 Pág. 117	Modifica la Directiva 2009/45/CE del PE y del Consejo, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje .
Reglamento (UE) 2016/863 de la Comisión, de 31.5.16	L144 1.6.16 Pág. 27	Se modifican los anexos VII y VIII del Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) por lo que se refiere a la corrosión o la irritación cutáneas, las lesiones o irritaciones oculares graves y la toxicidad aguda.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/864 de la Comisión, de 31.5.16	L144 1.6.16 Pág. 32	Relativo a la no renovación de la aprobación de la sustancia activa triasulfurón con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y por el que se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/871 de la Comisión, de 1.6.16	L145 2.6.16 Pág. 4	Relativo a la no renovación de la aprobación de la sustancia activa amitrol con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y por el que se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/872 de la Comisión, de 1.6.16	L145 2.6.16 Pág. 7	Relativo a la no renovación de la aprobación de la sustancia activa isoproturón con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y por el que se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
C.E. del Tratado de Lisboa	L150 7.6.16 Pág. 1	Acta de corrección de errores del Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la UE y el Tratado constitutivo de la CE, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.
C.E. del Tratado de la UE	L150 7.6.16 Pág. 2	Acta de corrección del Tratado de la UE , firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992.
Decisión de Ejecución (UE) 2016/902 de la Comisión, de 30.5.16	L152 9.6.16 Pág. 23	Se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) para los sistemas comunes de tratamiento y gestión de aguas y gases residuales en el sector químico conforme a la Directiva 2010/75/UE del PE y del Consejo.
Reglamento (UE) 2016/912 de la Comisión, de 9.6.16	L153 10.6.16 Pág. 28	Se corrige el Reglamento (UE) nº 1303/2014 sobre la especificación técnica de interoperabilidad relativa a la "seguridad en los túneles ferroviarios" del sistema ferroviario de la UE .
Comunicación de la Comisión 2016/C209/02	C209 10.6.16 Pág. 9	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación del Reglamento (CE) nº 765/2008 del PE y del Consejo, Decisión nº 768/2008/CE del PE y del Consejo, Reglamento (CE) nº 1221/2009 del PE y del Consejo sobre sistemas de gestión de la calidad .
Comunicación de la Comisión 2016/C209/03	C209 10.6.16 Pág. 14	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación del Reglamento (UE) nº 305/2011 del PE y del Consejo, por el que se establecen condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción y se deroga la Directiva 89/106/CEE del Consejo.
Reglamento (UE) 2016/918 de la Comisión, de 19.5.16	L156 14.6.16 Pág. 1	Modifica, a efectos de su adaptación al progreso técnico y científico, el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas .
Reglamento (UE) 2016/919 de la Comisión, de 27.5.16	L158 15.6.16 Pág. 1	Sobre la especificación técnica de interoperabilidad relativa a los subsistemas de "control-mando y señalización" del sistema ferroviario de la Unión Europea .

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/951 de la Comisión, de 15.6.16	L159 16.6.16 Pág. 6	Se aprueba la sustancia activa de bajo riesgo <i>Trichoderma atroviride</i> (cepa SC1) con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/952 de la Comisión, de 15.6.16	L159 16.6.16 Pág. 10	Se aprueba la sustancia activa de bajo riesgo <i>Saccharomyces cerevisiae</i> (cepa LAS02) con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
C.E. Reglamento (UE) n° 1287/2013 del PE y del Consejo, de 11.12.13	L159 16.6.16 Pág. 23	Corrección de errores del Reglamento (UE) n° 1287/2013 del PE y del Consejo, de 11.12.13, por el que se establece un Programa para la Competitividad de las Empresas y para las Pequeñas y Medianas Empresas (COSME) (2014-2020) y por el que se deroga la Decisión n° 1639/2006/CE. (En el n° 76 de esta Revista se incluía referencia a este Reglamento).
Resumen Decisiones de la CE, 2016/C225/04	C225 22.6.16 Pág. 3	Resumen de las Decisiones de la CE sobre las autorizaciones de uso de las sustancias incluidas en el anexo XIV del Reglamento (CE) n° 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH).
Reglamento (UE) 2016/1004 de la Comisión, de 22.6.16	L165 23.6.16 Pág. 1	Modifica el Reglamento (CE) n° 661/2009 del PE y del Consejo, relativo a los requisitos de homologación de tipo referentes a la seguridad general de los vehículos de motor , sus remolques y sistemas, componentes y unidades técnicas independientes a ellos destinados.
Reglamento (UE) 2016/1005 de la Comisión, de 22.6.16	L165 23.6.16 Pág. 4	Modifica, por lo que respecta a las fibras de amianto (crisótilo), el anexo XVII del Reglamento (CE) n° 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH).
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1006 de la Comisión, de 22.6.16	L165 23.6.16 Pág. 8	Modifica el Reglamento (UE) n° 255/2010 en lo referente a las disposiciones de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) a las que se refiere el artículo 3, apartado 1.
Reglamento (UE) 2016/1017 de la Comisión, de 23.6.16	L166 24.6.16 Pág. 1	Modifica, por lo que respecta a las sales inorgánicas de amonio, el anexo XVII del Reglamento (CE) n° 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH).
Directiva Delegada (UE) 2016/1028 de la Comisión, de 19.4.16	L168 25.6.16 Pág. 13	Modifica, para adaptarlo al progreso técnico, el anexo IV de la Directiva 2011/65/UE del PE y del Consejo en lo relativo a una exención para el plomo en soldaduras de conexiones eléctricas con sensores de temperatura en ciertos dispositivos.
Directiva Delegada (UE) 2016/1029 de la Comisión, de 19.4.16	L168 25.6.16 Pág. 15	Modifica, para adaptarlo al progreso técnico, el anexo IV de la Directiva 2011/65/UE del PE y del Consejo en lo relativo a una exención para los ánodos de cadmio utilizados en las células Hersch para sensores de oxígeno empleados en instrumentos industriales de vigilancia y control.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1056 de la Comisión, de 29.6.16	L173 30.6.16 Pág. 52	Modifica el Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 por lo que respecta a la ampliación del período de aprobación de la sustancia activa glifosato.
Decisión de Ejecución (UE) 2016/1032 de la Comisión, de 13.6.16	L174 30.6.16 Pág. 32	Se establecen las conclusiones sobre las mejores técnicas disponibles (MTD) conforme a la Directiva 2010/75/UE del PE y del Consejo, para las industrias de metales no ferrosos .
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1068 de la Comisión, de 1.7.16	L178 2.7.16 Pág. 13	Se aprueba el uso de N-ciclop-propil-1,3,5-triazina (ciromazina) como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 18.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1083 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 4	Se aprueba la sustancia "Aminas, N-C ₁₀₋₁₆ -alquiltrimetilendi-, productos de reacción con ácido cloroacético" como sustancia activa existente para su uso en biocidas de los tipos de producto 2, 3 y 4.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1084 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 9	Se aprueba el uso de bifenil-2-ol como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 3.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1085 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 12	Se aprueba el uso de <i>Bacillus amyloliquefaciens</i> , cepa ISB06, como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 3.

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1086 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 15	Se aprueba el uso del 2-bromo-2-(bromometil)pentanodinitrilo (DBDCB) como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 6.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1087 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 18	Se aprueba el uso de la tolilfluanida como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 7.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1088 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 21	Se aprueba el uso de copos de cobre (recubiertos con ácido alifático) como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 21.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1089 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 25	Se aprueba el uso del óxido de dicobre como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 21.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1090 de la Comisión, de 5.7.16	L180 6.7.16 Pág. 29	Se aprueba el uso del tiocianato de cobre como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 21.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1093 de la Comisión, de 6.7.16	L182 7.7.16 Pág. 1	Se aprueba el uso del propionato de didecilmetilpoli(oxi)etilamonio como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 8.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1094 de la Comisión, de 6.7.16	L182 7.7.16 Pág. 4	Se aprueba el uso del cobre, granulado, como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 8.
C.E. Decisión de Ejecución (UE) 2016/175 de la Comisión, de 8.2.16	L182 7.7.16 Pág. 58	Corrección de errores de la Decisión de Ejecución (UE) 2016/175 de la Comisión, de 8.2.16, relativa a una medida adoptada por España de conformidad con la Directiva 2006/42/CE del PE y del Consejo, para prohibir la comercialización de un tipo de hidrolimpiadora de alta presión . (Se incluía referencia a esta Decisión en el nº 87 de esta Revista).
Comunicación de la Comisión 2016/C248/06	C248 8.7.16 Pág. 8	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación del Reglamento (UE) nº 305/2011 del PE y del Consejo por el que se establecen condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción y se deroga la Directiva 89/106/CEE del Consejo.
Corrección de errores 2016/C255/06	C255 14.7.16 Pág. 9	
Comunicación de la Comisión 2016/C249/01	C249 8.7.16 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 1999/5/CE del PE y del Consejo sobre equipos radioeléctricos y equipos terminales de telecomunicación y reconocimiento mutuo de su conformidad.
Comunicación de la Comisión 2016/C249/02	C249 8.7.16 Pág. 59	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/53/UE del PE y del Consejo relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros sobre la comercialización de equipos radioeléctricos , y por la que se deroga la Directiva 1999/5/CE.
Comunicación de la Comisión 2016/C249/03	C249 8.7.16 Pág. 62	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/35/UE del PE y del Consejo, de 26.2.14, sobre la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de comercialización de material eléctrico destinado a utilizarse con determinados límites de tensión .
Comunicación de la Comisión 2016/C249/04	C249 8.7.16 Pág. 191	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2008/57/UE del PE y del Consejo sobre la interoperabilidad del sistema ferroviario dentro de la Comunidad .
Reglamento (UE) 2016/1179 de la Comisión, de 19.7.16	L195 20.7.16 Pág. 11	Modifica, a efectos de su adaptación al progreso científico y técnico, el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas .
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1245 de la Comisión, de 28.7.16	L204 29.7.16 Pág. 11	Se establece una tabla de correspondencias preliminar entre los códigos de la nomenclatura combinada contemplados en el Reglamento (CEE) nº 2658/87 del Consejo y los códigos de residuos incluidos en los anexos III, IV y V del Reglamento (CE) nº 1013/2006 del PE y del Consejo, relativo a los traslados de residuos .
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1313 de la Comisión, de 1.8.16	L208 2.8.16 Pág. 1	Modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 por lo que respecta a las condiciones de aprobación de la sustancia activa glifosato .

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Decisión de Ejecución (UE) 2016/1327 de la Comisión, de 1.8.16	L209 3.8.16 Pág. 15	Se concede el reconocimiento de la UE al "Indian Register of Shipping", de conformidad con el Reglamento (CE) n° 391/2009 del PE y del Consejo sobre reglas y normas comunes para las organizaciones de inspección y reconocimiento de buques .
C.E. Reglamento (CE) n° 1272/2008 del PE y del Consejo, de 16.12.08	L217 12.8.16 Pág. 81	Corrección de errores del Reglamento (CE) n° 1272/2008 del PE y del Consejo, de 16.12.08, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas , y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) n° 1907/2006. (Se incluía referencia a este Reglamento en el n° 51 de esta Revista).
Comunicación de la Comisión 2016/C293/01	C293 12.8.16 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/68/UE del PE y del Consejo relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros sobre la comercialización de equipos a presión .
Comunicación de la Comisión 2016/C293/02	C293 12.8.16 Pág. 26	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/53/UE del PE y del Consejo relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros sobre la comercialización de equipos radioeléctricos , y por la que se deroga la Directiva 1999/5/CE.
Comunicación de la Comisión 2016/C293/03	C293 12.8.16 Pág. 29	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/30/UE del PE y del Consejo relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de compatibilidad electromagnética .
Comunicación de la Comisión 2016/C293/04	C293 12.8.16 Pág. 52	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/34/UE del PE y del Consejo, sobre la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas .
Comunicación de la Comisión 2016/C293/05	C293 12.8.16 Pág. 64	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2014/33/UE del PE y del Consejo sobre la armonización de las legislaciones de los Estados miembros en materia de ascensores y componentes de seguridad para ascensores .
Comunicación de la Comisión 2016/C293/06	C293 12.8.16 Pág. 68	Se publican títulos y referencia de normas armonizadas en el marco de aplicación del Reglamento (CE) n° 765/2008 del PE y del Consejo, Decisión n° 768/2008/CE del PE y del Consejo, Reglamento (CE) n° 1221/2009 del PE y del Consejo sobre sistemas de gestión de la calidad .
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1414 de la Comisión, de 24.8.16	L230 25.8.16 Pág. 16	Se aprueba la sustancia activa ciantraniliprol, con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1423 de la Comisión, de 25.8.16	L231 26.8.16 Pág. 20	Se renueva la aprobación de la sustancia activa picolinafeno, con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1424 de la Comisión, de 25.8.16	L231 26.8.16 Pág. 25	Se renueva la aprobación de la sustancia activa tifensulfurón-metilo, de conformidad con el Reglamento 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1425 de la Comisión, de 25.8.16	L231 26.8.16 Pág. 30	Se renueva la aprobación de la sustancia activa isofetamida, con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1426 de la Comisión, de 25.8.16	L231 26.8.16 Pág. 34	Se renueva la aprobación de la sustancia activa etofumesato, con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2016/1429 de la Comisión, de 26.8.16	L232 27.8.16 Pág. 1	Se aprueba la sustancia activa <i>Bacillus amyloliquefaciens</i> , cepa MBI 600, con arreglo al Reglamento (CE) n° 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) n° 540/2011 de la Comisión.

Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E.	REFERENCIA
Real Decreto 187/2016, de 6 de mayo	Nº 113 (10/05/2016, páginas 31039 a 31054)	Por el que se regulan las exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.
Instrucción IS-40, de 26 de abril de 2016, del Consejo de Seguridad Nuclear	Nº 116 (13/05/2016, páginas 31904 a 31906)	Sobre documentación que debe aportarse en apoyo a la solicitud de autorización para la comercialización o asistencia técnica de aparatos, equipos y accesorios que incorporen material radiactivo o sean generadores de radiaciones ionizantes.
Orden PRE/772/2016, de 19 de mayo	Nº 123 (21/05/2016, páginas 33754 a 33755)	Por la que se modifica el anexo IV del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.
Real Decreto 203/2016, de 20 de mayo	Nº 126 (25/05/2016, páginas 34322 a 34371)	Por el que se establecen los requisitos esenciales de seguridad para la comercialización de ascensores y componentes de seguridad para ascensores.
Real Decreto 244/2016, de 3 de junio	Nº 137 (07/06/2016, páginas 37689 a 37858)	Por el que se desarrolla la Ley 32/2014, de 22 de diciembre, de Metrología.
Orden IET/904/2016, de 2 de junio	Nº 140 (10/06/2016, páginas 38727 a 38804)	Por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas directivas de la CEE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas, así como de partes y piezas de dichos vehículos.
Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo	Nº 158 (01/07/2016, páginas 46951 a 46958)	Por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial estatal del sector de la pesca.
Real Decreto 292/2016, de 15 de julio	Nº 171 (16/07/2016, páginas 50238 a 50239)	Por el que se modifica la disposición transitoria única del Real Decreto 664/2015, de 17 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Ferroviaria.
Real Decreto 299/2016, de 22 de julio	Nº 182 (29/07/2016, páginas 52811 a 52829)	Sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
Real Decreto 311/2016, de 29 de julio	Nº 183 (30/07/2016, páginas 53066 a 53067)	Por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.
Orden FOM/1320/2016, de 28 de julio	Nº 186 (03/08/2016, páginas 54822 a 54825)	Por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 1381/2002, de 20 de diciembre, sobre instalaciones portuarias de recepción de desechos generados por los buques y residuos de carga.



SERVICIOS CENTRALES:

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27. Para consultas generales: consultassccc@insht.meyss.es

CENTROS NACIONALES

- **C.N. de CONDICIONES DE TRABAJO.**
C/ Dulcet, 2-10 – 08034 BARCELONA. Tel.: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42
- **C.N. de NUEVAS TECNOLOGÍAS.**
C/ Torrelaguna, 73 – 28027 MADRID. Tel.: 91 363 41 00 – Fax: 91 363 43 27
- **C. N. de MEDIOS DE PROTECCIÓN.**
C/ Carabela La Niña, 16 - 41007-SEVILLA. Tel.: 95 451 41 11 - Fax: 95 467 27 97
- **C.N. de VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA.** Camino de la Dinamita, s/n. Monte Basatxu-Cruces – 48903 BARAKALDO (BIZKAIA). Tel.: 94 499 02 11 – Fax: 94 499 06 78

GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

- **CEUTA.** Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 51002 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 – Fax: 956 50 63 36
- **MELILLA.** Avda. Juan Carlos I Rey, 2, 1ºD - 52001 MELILLA. Tel.: 952 68 12 80 – Fax: 952 68 04 18

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

ANDALUCÍA INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Avda. de Einstein, 4
Isla de la Cartuja
41090 SEVILLA
Tel.: 955 06 39 10

ALMERÍA

Avda. de la Estación, 25 - 1ªA
Edificio Torresbermejas
04005 ALMERÍA
Tel.: 950 88 02 36

CÁDIZ

C/ Barbate, esquina
a San Mateo s/n
11012 CÁDIZ
Tel.: 956 90 70 31

CÓRDOBA

Avda. de Chinales, p-26
Políg. Ind. de Chinales
14071 CÓRDOBA
Tel.: 957 01 58 00

GRANADA

C/ San Miguel, 110
18100 ARMILLA -GRANADA
Tel.: 958 01 13 50

HUELVA

Ctra. Sevilla a Huelva, km. 636
21007 HUELVA
Aptdo. de Correos 1.041
Tel.: 959 65 02 58 / 77

JAÉN

Avda. Antonio Pascual Acosta, 1
23009 JAÉN
Tel.: 953 31 34 26

MÁLAGA

Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia
29006 MÁLAGA
Tel.: 951 03 94 00

SEVILLA

C/ Carabela La Niña, 16
41007-SEVILLA
Tel.: 955 06 65 00

ARAGÓN

**INSTITUTO ARAGONÉS DE
SEGURIDAD Y SALUD**
C/Dr. Bernardino Ramazzini,5
50015 ZARAGOZA
Tel.: 976 71 66 69

HUESCA

C/ Ricardo del Arco, 6 - 4ª planta
22003 HUESCA
Tel.: 974 29 30 32

TERUEL

San Francisco, 1 - 1º
44001 TERUEL
Tel.: 976 64 11 77

ZARAGOZA

C/ Bernardino Ramazzini, 5.
50015 ZARAGOZA
Tel.: 976 71 66 69

PRINCIPADO DE ASTURIAS INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Avda. del Cristo de las
Cadenas, 107
33006 OVIEDO
Tel.: 985 10 82 75

ILLES BALEARS SERVICIO DE SALUD LABORAL

Plaza San Castelló, 1
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel.: 971 17 63 00

CANARIAS

**INSTITUTO CANARIO DE
SEGURIDAD LABORAL SANTA
CRUZ DE TENERIFE**
SEDES EN:
Ramón y Cajal, 3 - semisótano1.º
38003 SANTA CRUZ DE
TENERIFE
Tel.: 922 47 77 70

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

C/ Alicante, 1
Polígono San Cristóbal
35016 LAS PALMAS
Tel.: 928 45 24 03

CANTABRIA

**INSTITUTO CÁNTABRO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**
Avda. del Faro, 33
39012 SANTANDER
Tel.: 942 39 80 50

CASTILLA-LA MANCHA

**SERVICIO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**
Avda. Irlanda, 14 (Barrio
buena vista)
45071 TOLEDO
Tel.: 925 28 80 11

ALBACETE

C/ Alarcón, 2
02071 ALBACETE
Tel.: 967 53 90 00

CIUDAD REAL

Ctra. Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tel.: 926 22 34 50

CUENCA

Parque de San Julián, 13
16071 CUENCA
Tel.: 969 17 98 00

GUADALAJARA

Avda. de Castilla, 7-C
19071 GUADALAJARA
Tel.: 949 88 79 99

TOLEDO

Avda. de Francia, 2
45071 TOLEDO
Tel.: 925 26 98 74

CASTILLA Y LEÓN CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN

Avda. de Portugal, s/n
24009 LEÓN
Tel.: 978 34 40 32

ÁVILA

C/ Segovia, 25 - bajo
05071 ÁVILA
Tel.: 920 35 58 00

BURGOS

Avda. Castilla y León, 2-4
09006 BURGOS
Tel.: 947 24 46 16

LEÓN

Avda. de Portugal, s/n
24009 LEÓN
Tel.: 987 20 22 52

PALENCIA

C/ Doctor Cajal, 4-6
34001 PALENCIA
Tel.: 979 71 54 70

SALAMANCA

C/ Príncipe de Vergara, 53/71
37003 SALAMANCA
Tel.: 923 29 60 70

SEGOVIA

Plaza de la Merced, 12 - bajo
40003 SEGOVIA
Tel.: 921 41 74 48

SORIA

P.º del Espolón, 10 - Entreplanta
42001 SORIA
Tel.: 975 24 07 84

VALLADOLID

C/ Santuario, 6, 2ª planta
47002 Valladolid
Tel.: 983 29 80 33

ZAMORA

Avda. de Requejo, 4 - 2º
Apartado de Correos 308
49029 ZAMORA
Tel.: 980 55 75 44

CATALUÑA

**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL**
C/Sepúlveda, 148 - 150
08011 BARCELONA
Tel.: 932 28 56 69

BARCELONA

Plaza de Eusebi Güell, 4-5
08071 BARCELONA
Tel.: 93 205 50 01

GIRONA

Plaza Pompeu Fabra, 1
17002 GIRONA
Tel.: 872 97 54 30

LLEIDA

C/ Empresario
José Segura y Farré
Parc. 728-B. Políg. Ind. El Segre
25191 - LLEIDA
Tel.: 973 20 16 16

TARRAGONA

C/ Riu Siurana, 29-B
Polígono Campodaro
43006 TARRAGONA
Tel.: 977 54 14 55

EXTREMADURA

**SERVICIO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**
Paseo de Roma, s/n
06008 MÉRIDA
Tel.: 924 00 62 47

BADAJÓZ

Avda. Miguel de Fabra, nº 4
Políg. Ind. El Nevero
06006 BADAJOZ
Tel.: 924 01 47 00

CÁCERES

Carretera de Salamanca
Políg. Ind. Las Capellanías
10071 CÁCERES
Tel.: 927 00 69 12

GALICIA

**INSTITUTO GALLEGO DE
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
SERVICIOS CENTRALES**
Casa de Parra. Praza da
Quintana, s/n
15704 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Tel.: 981 95 70 18

A CORUÑA

Doctor Camilo Veiras, 8
15009 A CORUÑA
Tel.: 981 18 23 29

LUGO

Ronda de Fingoi, 170
27071 LUGO
Tel.: 982 29 43 00

OURENSE

Rua Villamil e Castro, s/n
32872 OURENSE
Tel.: 988 38 63 95

PONTEVEDRA

Coto do Coello, 2
36812 RANDE REDONDELA
PONTEVEDRA
Tel.: 886 21 81 00

MADRID

**INSTITUTO REGIONAL DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**
Ventura Rodríguez, 7; Pl. 2.ª 3ª,
5ª y 6.ª
28008 MADRID
Tel.: 91 420 57 96

REGIÓN DE MURCIA

**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL**
C/ Lorca, 70
30120 EL PALMAR-MURCIA
Tel.: 968 36 55 41

NAVARRA

**INSTITUTO DE SALUD
PÚBLICA Y LABORAL DE
NAVARRA**
C/Leire, 15
31003 PAMPLONA
Tel.: 848 42 35 18

LA RIOJA

**INSTITUTO RIOJANO
DE SALUD LABORAL**
C/ Hermanos Hircio, 5
26007 LOGROÑO
Tel.: 941 29 18 01

COMUNIDAD VALENCIANA INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

C/ Valencia, 32
46100 BURJASOT - VALENCIA
Tel.: 963 42 44 70

ALICANTE

C/ Hondón de los Frailes, 1
Polígono de San Blas
03005 ALICANTE
Tel.: 965 93 49 00

CASTELLÓN

Ctra. Nacional 340
Valencia-Barcelona, km. 68,400
12004 CASTELLÓN
Tel.: 964 55 83 00

VALENCIA

C/ Valencia, 32
46100 BURJASOT
Tel.: 963 42 44 70

PAÍS VASCO

**INSTITUTO VASCO DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORALES**
Camino de la Dinamita, s/n
48903 BARAKALDO - BIZKAIA
Tel.: 944 03 21 90

ARABA/ÁLAVA

C/ José Abotegi, 1
01009 VITORIA (BIZKAIA)
Tel.: 945 01 68 00

BIZKAIA

Centro Territorial de Vizcaya
Camino de la Dinamita, s/n
Monte Basatxu-Cruces
48903 Barakaldo (BIZKAIA)
Tel.: 94 499 02 11

GIPUZKOA

Centro de Asistencia Técnica de
San Sebastián
Maldato Bidea, s/n
Barrio Egüla
20012 SAN SEBASTIÁN
Tel.: 943 02 32 62

Jornada técnica

Cómo enfocar la prevención de los riesgos psicosociales: concienciación, participación y buenas prácticas

22 de octubre de 2015

Programa

09:00 – 09:30 h **Entrega de documentación**

09:30 – 09:35 h **Bienvenida**

Enrique Limón Jamés
Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

09:35 – 10:00 h **Presentación de la Encuesta ESENER-2. España**

Investigadora en el Área de Investigación del Desarrollo, Investigación e Información. INSHI

10:00 – 10:40 h El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo

Fontes:

D. José María Pérez
Departamento de Sociología y Ciencias de las Organizaciones - Universidad de Valencia

Apuntes para la segunda edición del Trabajo

10:40 – 11:30 h **Mesa Redonda:** Relatos y escenas sobre riesgos psicosociales

Modera: Mariana Polanda Flores, Experta en comunicación

Autora de "El viento que viene del norte", ganadora del I Concurso de literatura

Proyecto de ley de fomento del cine y del cinematográfico "Trabajos salientes"

¡Active su móvil! ¡Votación interactiva!

11:30 – 11:50 h **Pausa – Café**

11:50 – 13:10 h **Mesa Redonda:** Ejemplos de Buenas Prácticas en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Alfonso Gómez Recasens y Digna Galán Martínez
Fundaciones y Asociaciones (FCA)

57

JORNADASINSHT@INSHT.MEYSS.ES

JORNADAS TÉCNICAS

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO

WWW.INSHT.ES