

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Campaña 2018-2019. Trabajos saludables: «Alerta frente a sustancias peligrosas».
- Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España. 2018.
- Finalización del calendario de aplicación del Reglamento REACH.
- Premio Nobel de Medicina 2017 y ritmos circadianos.
- Comunicación de la Comisión Europea sobre trabajo más seguro y saludable.
- Campaña europea sobre seguridad y salud en Empresas de Trabajo Temporal.
- Nuevas películas de Napo.

BREVES

- Entrada en vigor del Reglamento sobre Equipos de Protección Individual.
- Jornada sobre prevención y excelencia en PYMES.
- Campaña ¡Hazte visible!
- Prevención de riesgos laborales en establecimientos militares.

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN



Iñaki Orbegoza Sierra

Openmet People

¿Puede la televisión darnos las claves para una buena gestión del negocio y de las personas?

NOTAS PRÁCTICAS



Trabajos en hostelería V. El tiempo de trabajo: organización temporal, horario flexible, trabajo a turnos, pausas, ritmo de trabajo.

***El objetivo principal** del periódico ERGA Noticias es sensibilizar sobre el tema de la seguridad y la salud, aportando al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Consta de un Editorial o artículo de fondo, que ofrece diversos puntos de vista y orienta sobre temas de actualidad relacionados con la seguridad laboral, un apartado de Noticias de interés general sobre condiciones de trabajo, una Opinión, un Anuncio sobre las últimas publicaciones editadas por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, y un apartado titulado: Notas Prácticas, que desarrolla, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Su periodicidad es semestral y está dirigido tanto a empresarios como a trabajadores.*

**Día Mundial de
28 de abril: la Seguridad y la Salud
en el Trabajo**

Título: ERGA Noticias

Autor: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

Elaborado por: Juan Guasch (Director). Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Enrique Gadea, Manuel Fidalgo, Xavier Guardino, Ana Hernández, Silvia Royo y M^a Dolores Solé (Consejo de redacción). Cristina Araújo (Redacción). Concepción Just (Montaje).

Ilustración: David Revilla.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. www.insht.es

Composición: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSSBT.

Edición: Barcelona, abril 2018.

NIPO (en línea): 276-18-017-7.

Trabajo decente y crecimiento económico

En nuestro último editorial hablábamos de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como Objetivos Mundiales, puestos en marcha por la Organización de las Naciones Unidas en el año 2016, con la finalidad de adoptar medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. En el texto hacíamos especial hincapié en el objetivo nº 3 «Salud y Bienestar», con motivo de la nueva denominación de este Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. En esta ocasión queremos hablar de otro objetivo estrechamente relacionado con el anterior y de un profundo contenido ético, el nº 8: «Trabajo decente y crecimiento económico», cuya meta es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

Pero para entender con precisión el alcance, los fines y los temas prioritarios de dicho objetivo, es necesario saber qué se entiende por «trabajo decente». La primera utilización expresa y formal de estos términos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) surgió cuando Juan Somavía, por entonces Director General de la OIT, presentó la Memoria que llevaba por título «Trabajo decente» en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999. Aquí aparecía la primera definición: «trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social». Este desafío que, como es natural, comparten todas las comunidades en todo tipo de sociedades y niveles de desarrollo, es de tal envergadura que la única manera de poder llevarlo a cabo es a través de acuerdos colectivos, iniciativas sectoriales, acuerdos marcos internacionales y diálogo social transfronterizo.

Pero a pesar de que los objetivos son una reivindicación mundial, es necesario un marco integrador que posibi-

lite que cada país pueda establecer sus propias metas nacionales para crear políticas generales que ayuden a los trabajadores y a las empresas a mejorar las condiciones de trabajo en general, sin olvidar que estas medidas deben ir a la par con el aumento de la productividad y el estímulo de la economía.

Si tuviéramos que traducir estos objetivos en cambios reales en el ámbito laboral, deberíamos hablar de ayudar a las empresas a realizar las transiciones y los ajustes necesarios hacia nuevos cambios de actividad; a detectar riesgos sectoriales específicos; a aplicar procedimientos eficaces de gestión; a estudiar medidas que mejoren los salarios, los horarios de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo; a lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; a poner fin al trabajo infantil; a respetar los principios y los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, personas con empleos precarios, trabajadores a domicilio, trabajadores que desempeñen formas atípicas de empleo, etc.

En el año 2019 la OIT conmemorará su centenario y la Conferencia Internacional del Trabajo será el punto culminante de dicho evento. En ella se hablará, entre otros temas, del «Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo», en cuyo prólogo se hace mención a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en concreto, a la importancia de la creación de un trabajo decente y su inclusión en la economía global.

Según fuentes de la propia organización, tras la conferencia existe la posibilidad de que se adopte una «Declaración sobre el centenario» que recoja los compromisos simbólicos y políticos de los Estados miembros sobre el tema y en la que se defina en qué situación se encuentra el mundo del trabajo, hacia dónde se debe caminar y cuáles son las medidas que habría que tomar al respecto. Estaremos atentos a tan ambicioso objetivo.

Campaña 2018-2019. Trabajos saludables: «Alerta frente a sustancias peligrosas»

El pasado mes de abril se puso en marcha la campaña «Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas», organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

La campaña, de dos años de duración, tiene por objeto sensibilizar sobre la exposición a las sustancias peligrosas en el lugar de trabajo, subrayar la importancia de jerarquizar las medidas de control (sustitución, controles técnicos, medidas organizativas y equipos de protección individual) y lograr que los trabajadores europeos estén protegidos de sustancias y prácticas peligrosas en sus lugares de trabajo.

Los principales eventos de la campaña se realizarán durante los dos próximos años en las siguientes fechas:

- 24 de abril: Inicio de la campaña y presentación de los Galardones a las Buenas Prácticas.
- Octubre de 2018: Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Noviembre de 2018: Premio cinematográfico «Lugares de Trabajo Saludables».
- Segundo trimestre de 2019: Acto de intercambio de buenas prácticas.
- Octubre de 2019: Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Noviembre de 2019: Premio cinematográfico «Lugares de Trabajo Saludables».

- Noviembre de 2019: Cumbre de la campaña y ceremonia de entrega de los Galardones a las Buenas Prácticas.

La documentación disponible (guía, folleto, cartel, presentación de la campaña mediante diapositivas, etc.) se puede consultar en este [enlace](#).

Los temas tratados en las Campañas «Trabajos saludables» los decide el Consejo de Dirección de la EU-OSHA, basándose en las prioridades políticas y en los datos concluyentes de las encuestas de la Agencia Europea, en particular la encuesta ESENER y los sondeos de opinión europeos sobre seguridad y salud en el trabajo. Recientemente, se ha dado a conocer el tema de la siguiente «Campaña Trabajos saludables 2020-2021», que será el de la prevención de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.



Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España. 2018



Ya se puede consultar el [documento](#) que recoge los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, adoptados por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) para el año 2018 y que ha sido aprobado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este documento se revisa y actualiza anualmente para la adopción de los valores límite de exposición profesional comunitarios (vinculantes e indicativos) debido a las necesidades que plantean los cambios en los procesos de producción, la introducción de nuevas sustancias, la aparición de nuevos conocimientos técnicos y científicos o la evolución del marco legal en el que se apliquen.

Los Límites de Exposición Profesional no constituyen una barrera definida de separación entre situaciones seguras y peligrosas. Son valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición, principalmente por inhalación, a los agentes químicos presentes en los puestos de trabajo.

Las novedades de esta edición, en relación con los Valores Límite Ambientales, son las siguientes:

- Se han adoptado, e incluido en la Tabla I, los Valores Límite Ambientales de 28 agentes químicos.
- Se ha ampliado el plazo de entrada en vigor de los Valores Límite Ambientales para los agentes químicos siguientes: Cobre. Fracción respirable y Compuestos de cobre. Fracción respirable.

En relación con los Valores Límite Biológicos, se han realizado las siguientes modificaciones:

- Para el tolueno se ha eliminado el indicador biológico ácido hipúrico en orina y se ha actualizado el o-cresol en orina.
- Para el percloroetileno se ha actualizado el indicador biológico percloroetileno en sangre.

En cuanto a los agentes químicos en estudio para el cambio o incorporación del Valor Límite Ambiental para el año 2019, el listado es el siguiente:

- Aluminio.
- Dietanolamina.
- Yodo.
- Yoduros, excepto los especialmente indicados.
- 1,3- butadieno.
- Cloruro de vinilo monómero.
- 1,2- epoxipropano.
- Fibras cerámicas refractarias.
- o- toluidina.
- acrilamida.
- bromoetileno.

Como consecuencia de esta actualización, también se ha modificado la [Aplicación «LEP»](#) y se ha ampliado, dentro de esta aplicación, la documentación correspondiente a la información toxicológica que sirve para establecer los límites de exposición profesional para los agentes químicos, [DLEP](#). (Documentación Límites Exposición Profesional).

Finalización del calendario de aplicación del Reglamento REACH

El Parlamento Europeo aprobó el Reglamento REACH en diciembre de 2006 y entró en vigor el 1 de junio de 2007. REACH es la abreviatura de *Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of CHemicals*, y tiene como finalidad mejorar la protección de la salud humana y el medio ambiente contra los riesgos que pueden presentar los productos químicos.

Durante estos más de diez años desde la aplicación del reglamento se han ido estableciendo unas fechas de inicio y de finalización relacionadas con los diferentes procedimientos y trámites que las empresas han ido aplicando en función de su actividad, tipo de sustancia y volumen de fabricación e importación.

La fecha que hay que tener en cuenta para este año 2018 en relación con el calendario de aplicación del Reglamento REACH es la siguiente:

- 1 de junio. Finaliza el tercer periodo de registro para las sustancias en fase transitoria y se deben registrar las sustancias con volúmenes entre 1 y 100 toneladas/año. Igualmente, finaliza el funcionamiento de los Forums de intercambio de información (SIEF).

A este respecto, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha editado el folleto [REACH 2018 ¡Llamamiento a la acción!](#)

Según estimaciones de la ECHA, Agencia Europea de Productos Químicos, el registro que deben hacer las empresas de las sustancias fabricadas o importadas en menos de 100 toneladas al año será de unas 70.000 (tres veces superior a las sustancias fabricadas o importadas en mayor cantidad, entre 100 y más de 1.000 toneladas al año). Además, las entidades afectadas en el registro son, en su mayoría, pequeñas y medianas empresas, algunas de las cuales no pertenecen al sec-

tor químico. De ahí la dificultad que creen que tendrá este proceso de registro, a diferencia de las sustancias de mayor cantidad, que funcionó razonablemente bien. Todo ello ha causado últimamente controversia entre la patronal de la industria química de la Unión Europea y las organizaciones ecologistas y de protección del consumidor.

Los aspectos más relevantes de los que hemos ido informando en este periódico a lo largo de los once años que ha durado el proceso de implementación del Reglamento REACH son los siguientes:

- Publicación de una colección de [documentos indicativos](#) de ayuda para llevar a cabo las distintas actividades establecidas, conocidos de manera genérica como RIP (REACH Implementation Projects).
- Modificación de la Directiva 67/548/CEE, del Consejo, a través de la [Directiva 2006/121/CE](#), de 18 de diciembre. DOUE L 396/853, de 30.12.2006.
- Inauguración en 2007 del Centro de referencia REACH, creado por iniciativa del Ministerio de Medio Ambiente, en colaboración con las autoridades competentes y cuya gestión se ha encomendado al Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA), en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares.
- Creación de la [Agencia ECHA](#) en junio de 2008, con sede en Helsinki.
- Publicación en 2008 del [Reglamento CLP \(CE\) nº 1272/2008](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, que establece las condiciones y plazos de aplicación del Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos (SGA) y cuyo desarrollo corre paralelo al del REACH.

- Publicación por parte de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas (ECHA) en 2012 del [Catálogo de Clasificación y Etiquetado](#) (Catálogo de C&L), que contiene la clasificación de todas las sustancias químicas peligrosas que se utilizan en la UE.

Desde el año 2006 hemos ido ofreciendo información sobre la aplicación del Reglamento REACH en los siguientes números de esta publicación: [92](#), [97](#), [98](#), [99](#), [104](#), [105](#), [107](#), [113](#), [116](#), [117](#), [122](#), [127](#), [128](#), [132](#), [137](#) y [141](#).

Se puede consultar más información sobre el tema en el *Portal de información REACH*: <http://portalreach2018.es/>, en *Inforeach* en este [enlace](#), en la página de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas: <https://echa.europa.eu/es/home> y <https://echa.europa.eu/es/reach-2018> (solo año 2018) y en el [Portal de información REACH-CLP](#), dirigido especialmente a las PYME.

En esta guía breve se puede consultar el [calendario de aplicación](#) del reglamento, elaborado por la Generalitat de Catalunya.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo proporciona información sobre cómo gestionar los riesgos al usar sustancias peligrosas en el trabajo en este enlace, <https://osha.europa.eu/es/themes/dangerous-substances>.

La legislación comunitaria al respecto puede consultarse en:

- REACH: http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/single_market_for_goods/chemical_products/l21282_es.htm
- CLP: http://europa.eu/legislation_summaries/consumers/product_labelling_and_packaging/ev0013_es.htm



Premio Nobel de Medicina 2017 y ritmos circadianos

El pasado día 2 de octubre, los estadounidenses Jeffrey Hall, Michael Rosbash y Michael Young compartieron el Premio Nobel de Medicina 2017 por «haber desentrañado los mecanismos moleculares que controlan los ritmos circadianos».

El organismo humano sigue un ciclo de 24 horas, que regula muchas funciones (actividad cerebral, comportamiento, niveles de hormonas, respiración, temperatura, metabolismo, nivel de alerta, etc.). Estos ritmos biológicos se llaman ritmos circadianos y coinciden con los estados de vigilia y de sueño, siendo la mayoría de ellos más activos durante el día que durante la noche. Además de que las disfunciones del reloj biológico se han relacionado con trastornos del sueño, depresión, trastorno bipolar, función cognitiva, formación de recuerdos, etc., su estudio es especialmente importante laboralmente por la repercusión que estos ritmos bio-

lógicos tienen al cambiar los ciclos de sueño/vigilia en los turnos de noche, ya que en horario nocturno debe realizarse un esfuerzo mayor para evitar errores o accidentes y para conseguir los mismos resultados que en el turno de día.

Las investigaciones de los tres premiados empezaron al descubrir cómo funciona el reloj biológico en experimentos realizados en los años ochenta y noventa con moscas del vinagre. En los años posteriores identificaron más moléculas involucradas en la regulación del ritmo biológico y descubrieron cómo la luz solar ayuda a sincronizar el reloj biológico del cuerpo humano y cómo la exposición a un exceso de luz a horas inapropiadas puede perturbar dicho reloj.

Se puede acceder a la información del premio que ofrece la Asamblea Nobel del Instituto Karolinska de Estocolmo en este [enlace](#).



Comunicación de la Comisión Europea sobre trabajo más seguro y saludable

En la [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones](#), del pasado 10 de enero de 2017, sobre el trabajo más seguro y saludable para todos y sobre la modernización de la legislación y las políticas de la Unión Europea de salud y seguridad en el trabajo, se proponen tres acciones clave para llevar a cabo:

- Reforzar la lucha contra los cánceres profesionales mediante propuestas legislativas, acompañadas de una mayor orientación y sensibilización.
- Ayudar a las empresas, especialmente a las pymes y a las microempresas, a cumplir el marco legislativo de salud y seguridad en el trabajo.
- Cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y para reorientar los esfuerzos hacia una protección mejor y más amplia, el cumplimiento y la aplicación sobre el terreno.

Dentro de estas acciones clave, las que corresponde realizar en 2018 son las siguientes:

- Tercera modificación de la Directiva sobre agentes carcinógenos (afectará, entre otras, a sustancias como el formaldehído, berilio, cadmio, compuestos de cromo VI y compuestos de níquel).
- Campaña [«Trabajos saludables» sobre sustancias peligrosas](#). (Se inició el pasado 24 de abril. Ver noticia en este mismo periódico).
- Integrar plenamente el recurso a herramientas informáticas de evaluación del riesgo en los ordenamientos jurídicos nacionales y reconocer [OIRA](#) y herramientas similares para el cumplimiento de la obligación de evaluación del riesgo.

- Haber hecho públicos ciento cincuenta instrumentos con [OIRA](#) y haber realizado con estas herramientas 100.000 evaluaciones de riesgo.
- Dar a conocer por parte de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo las mejores prácticas de gestión de [riesgos psicosociales](#) y [ergonómicos](#).
- Actualizar 6 Directivas:
 - Pantallas de visualización. (Actualización del término «puesto de trabajo» y otras actualizaciones técnicas).
 - Señalización de seguridad y de salud en el trabajo. (Adaptación de la norma EN ISO 7010 para garantizar una mayor armonización en la Unión Europea).
 - Agentes biológicos. (Actualización del Anexo III).
 - Asistencia médica a bordo de los buques. (Revisar y actualizar la lista de la dotación obligatoria del botiquín).
 - Lugares de trabajo. (Modificar la noción de «lugar de trabajo» y actualizar los anexos).
 - Equipos de protección individual. (Actualización de la definición de «equipo de protección individual»).
- Plena aplicación de la [Recomendación del Consejo sobre los trabajadores autónomos](#). (A finales de 2018 los Estados miembros deben aplicar esta Recomendación a los trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores autónomos representan el 16,4% del empleo total de la Unión Europea).
- Conferencia de alto nivel sobre las personas que realizan labores domésticas en hogares privados.
- Ratificación por parte de los Estados miembros del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. (Hasta el momento solo lo han ratificado: Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia y Portugal).

- Invitar a los Estados miembros a iniciar un proceso de revisión externa con el objetivo específico de reducir la carga administrativa de la legislación nacional, al tiempo que se mantiene la protección de los trabajadores. (Se incidirá especialmente en las pymes y microempresas).
- Publicar normas comunes para los programas de formación de inspectores. (Se encargará de ello el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo).
- Editar una guía electrónica sobre el cumplimiento transfronterizo.
- Formular principios que ayuden a los inspectores de trabajo a evaluar los riesgos teniendo en cuenta la

edad (En la Unión Europea aumenta el número de mayores de 60 años en unos dos millones de personas al año, es decir, dos veces más rápido que antes de 2007. En 2030 los trabajadores de más edad serán casi la cuarta parte de la población activa total. Muchos trabajadores mayores abandonan prematuramente el mercado laboral, a menudo por problemas de salud, a veces relativos a condiciones laborales precarias).



Campaña europea sobre seguridad y salud en Empresas de Trabajo Temporal

El Comité de Altos Responsables de las Inspecciones de Trabajo de la Unión Europea ha puesto en marcha la [Campaña sobre seguridad y salud de los trabajadores cedidos a través de empresas de trabajo temporal](#), cuya finalidad es la de integrar la prevención de riesgos laborales en la relación triangular que se produce entre la empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria y el trabajador puesto a disposición.

El principal objetivo de la campaña es elevar el nivel de concienciación sobre la seguridad y la salud en el trabajo dentro del sector de las empresas de trabajo temporal, un sector muy dinámico que está creciendo por encima del nivel general del mercado de trabajo.

La campaña consta de [trípticos informativos](#) (para el trabajador, la empresa usuaria y la Empresa de Trabajo Temporal), [normativa](#), [estudios](#), una [página web](#) (en inglés, con las principales iniciativas nacionales sobre el tema) y un apartado de [Noticias](#). A lo largo de la campaña se llevarán a cabo actuaciones inspectoras en empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, a fin de

comprobar el cumplimiento de sus respectivas obligaciones para garantizar el cumplimiento de su deber de protección de los trabajadores puestos a disposición.

En relación con este mismo tema, el *Grupo de trabajo de empresas de trabajo temporal*, de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicó en julio de 2017 el documento de 40 páginas titulado [Seguridad y salud laboral de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal \(ETT\)](#).

El documento ofrece unas directrices de buenas prácticas en materia de formación y coordinación empresarial, así como unas pautas de actuación para facilitar a las empresas de trabajo temporal y a las empresas usuarias una eficiente actuación preventiva.



**SEGURIDAD Y SALUD EN
EMPRESAS DE TRABAJO
TEMPORAL**

Nuevas películas de Napo

Napo es el protagonista de una serie de películas de animación, producidas en infografía y coproducidas por un pequeño grupo de organizaciones europeas, que presenta temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo desde una perspectiva humorística y desenfadada. El personaje representa a cualquier trabajador de cualquier industria o sector.

Napo es un trabajador que se expresa únicamente con los movimientos de su cuerpo, la expresión del rostro y algún que otro sonido, con el fin de llegar a distintas culturas y lenguas.

En la actualidad existen [25 películas](#) editadas, de unos dos minutos de duración cada una, de las cuales las dos últimas son las siguientes: «Napo en... el camino hacia la seguridad» y «Napo en... evaluación de riesgos "on line"». En la primera de ellas, Napo analiza algunos de los problemas a los que se enfrentan los conductores profesionales en la carretera. En la segunda filmación, Napo le enseña OiRA (herramienta gratuita en línea, que permite a las pequeñas empresas evaluar los riesgos de sus lugares de trabajo) a su jefe.

En este [folleto](#) se describe ampliamente la serie de películas de Napo, financiadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.



Entrada en vigor del Reglamento sobre Equipos de Protección Individual

El pasado 21 de abril entró en vigor el [Reglamento \(UE\) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016](#), relativo a los Equipos de Protección Individual.

Igualmente, la Directiva 89/686/CEE del Consejo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los equipos de protección individual quedará derogada a partir del 21 de abril de 2018,

pero incluye un periodo transitorio hasta el 21 de abril de 2019, en el que convivirá con el Reglamento (UE) 2016/425.



Jornada sobre prevención y excelencia en PYMES

El próximo día 27 de junio se celebrará en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), la Jornada: [Estrategias para la prevención y la excelencia en PYMES](#).

Será un marco excelente de debate para asumir estrategias de cambio que garanticen la salud empresarial,

la sostenibilidad y la propia pervivencia de las organizaciones.

Se presentará la nueva publicación del INSSBT [«10 acciones para ser un 10. Directrices para la gestión preventiva en las pymes»](#), herramienta que ayuda a identificar las diez principales acciones preventivas que toda organización debe realizar.

Campaña ¡Hazte visible!

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ha diseñado una campaña de actuación específica sobre el colectivo de motoristas de reparto de comida a domicilio.

El motivo de dicha campaña es la elevada siniestralidad durante la jornada de trabajo en la actividad de servicios de comidas y bebidas y de este colectivo, en particular, que en su mayoría no supera los 26 años.

Una situación de riesgo que se ha detectado con frecuencia es que los motoristas no son vistos por el resto de los conductores debido al tamaño del vehículo.

Esta campaña da a conocer qué posiciones deben evitar los jóvenes al conducir y dónde son más visibles por el resto del tráfico. Así mismo, a través de este [enlace](#) se puede acceder a un cartel explicativo de los ángulos

muertos de varios tipos de vehículos, así como al resto del material de la campaña.



Prevención de riesgos laborales en establecimientos militares

El pasado día 10 de febrero de 2018 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el [Real Decreto 60/2018](#), de 9 de febrero, por el que se modifica otro anterior sobre prevención de riesgos laborales en los centros y establecimientos militares.

Los principales cambios se refieren a los *delegados de prevención* (deben ser personal civil y estar destinados en los propios centros), a los *Comités de Seguridad y Salud* (se pueden crear dos tipos: los comités unitarios para una única dependencia y los comités agrupados para el conjunto de las dependencias existentes en una misma provincia que dispongan de 50 o más empleados públicos en total) y a la in-

clusión dentro del crédito horario de los delegados de prevención las visitas de acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y las actuaciones derivadas de la aplicación de los protocolos de acoso.



**APP. APLICACIONES INFORMÁTICAS PARA SMARTPHONE O TABLET**

Estas aplicaciones están diseñadas para ser descargadas en Smartphone o Tablet para su uso en «campo», facilitando información, herramientas de cálculo, cuestionarios, etc., útiles para el análisis de las condiciones de trabajo.

Dentro de esta colección, las últimas aplicaciones publicadas son:

**[Convertor de unidades y formulario de Higiene Industrial.](#)**

Proporciona un convertor para las unidades utilizadas más frecuentemente en Higiene Industrial y contiene las fórmulas que permiten realizar los principales cálculos relacionados con diferentes campos de actuación de la higiene industrial.

**[Plataformas elevadoras móviles de personal \(PEMP\). Condiciones de seguridad.](#)**

Ayuda a verificar las condiciones de seguridad de las plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP) en base a la revisión del estado de los distintos elementos que las constituyen susceptibles de sufrir daños de origen diverso antes de su utilización, durante y al finalizar la misma.

Las diez Aplicaciones Informáticas editadas hasta ahora se pueden descargar gratuitamente desde la página web del INSSBT en este [enlace](#).

**10 ACCIONES PARA SER UN 10. DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LAS PYMES**

Esta [publicación](#) ofrece una serie de directrices que proporcionan al empresario unas orientaciones claras y sencillas para mejorar las condiciones de trabajo de su empresa. En el texto se identifican las diez principales acciones preventivas que se deben desarrollar en una empresa, las personas que pueden ayudar a desarrollarlas y cómo se ha de gestionar la empresa, integrando en el día a día pautas sencillas que garantizan la seguridad y la salud de los trabajadores. La publicación, de 52 páginas, está destinada especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas.

**CALCULADORES PARA LA PREVENCIÓN**

25 herramientas de ayuda para cálculos habituales en las distintas disciplinas que conforman la prevención de riesgos laborales. Su formato permite identificar la empresa y el puesto de trabajo bajo estudio e imprimir un informe final con los datos de entrada, los datos intermedios cuando proceda, y los resultados obtenidos.



Durante este año 2018 se han incorporado dos calculadores nuevos:



[Estrés térmico. Índice WBGT.](#) Primera aproximación para determinar si una situación de estrés térmico es admisible o no para un trabajador.



[Evaluación de la exposición al ruido. Cálculos básicos.](#) Permite calcular el nivel equivalente diario para una exposición, la exposición a "m" operaciones con distintos niveles de ruido, el nivel equivalente para un periodo semanal, el tiempo máximo de exposición y el nivel equivalente para ruido estable.



PROTECTORES AUDITIVOS: SELECCIÓN Y UTILIZACIÓN (Cartel)

Ofrece una serie de orientaciones prácticas que facilitan a los técnicos de prevención la selección de equipos de protección auditiva para los trabajadores.

Se puede descargar en este [enlace](#).

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (Vídeo)

Este [vídeo](#), de unos 3 minutos de duración, orienta a las empresas sobre cómo llevar a cabo una adecuada coordinación de actividades empresariales, centrándose en las actuaciones esenciales que se han de desarrollar para evitar accidentes de trabajo debido a la concurrencia de empresas.



INTERVENCIÓN ERGONÓMICA EN CENTROS HOSPITALARIOS: CASOS PRÁCTICOS

Los casos prácticos que presenta el texto de 156 páginas se centran, principalmente, en los trastornos muculoesqueléticos, aunque también abarcan temas como el diseño del puesto de trabajo, la evaluación de la carga física en tareas y situaciones concretas, las actuaciones en pantallas de visualización de datos en quirófanos, las reformas de locales para mejorar las condiciones ergonómicas, etc.

Se puede descargar en este [enlace](#).



BENEFICIOS DEL FOMENTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y LA PRÁCTICA DEPORTIVA, EN TÉRMINOS DE MEJORA DE LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

El texto informa de la evidencia científica disponible en relación con el fomento de la actividad física y la lucha contra el sedentarismo dentro del ámbito laboral, incluye una recopilación y análisis de ejemplos de buenas prácticas en empresas españolas que tienen una experiencia acreditada en relación con el fomento de la actividad física dentro del ámbito laboral y, por último, incluye un listado de recomendaciones en base al criterio técnico de una comisión de expertos con los aspectos más relevantes relacionados con la puesta en marcha de intervenciones eficaces de promoción de la salud en el trabajo relacionadas con la actividad física y la lucha contra el sedentarismo.

La publicación, de 138 páginas, contiene 5 Anexos y se puede descargar en este [enlace](#).

PEDIDOS

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

Servicio de Ediciones y Publicaciones
Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27
Correo electrónico: edicionesinsbt@insbt.meyss.es

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona.
Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42
Correo electrónico: cncinsbt@insbt.meyss.es

LA LIBRERÍA DEL BOE

Trafalgar, 27. 28010 Madrid.
Tfno. 902365303. Fax: 91 111 42 60.
Correo electrónico: tienda@boe.es

¿Puede la televisión darnos las claves para una buena gestión del negocio y de las personas?

Iñaki Orbegozo Sierra
Director de Openmet People



Dentro de las organizaciones hay cientos de ideas que no se transmiten por falta o por desconocimiento de canales.

Los programas de cocina están de moda. Pero el que inició esta nueva tendencia en España, el *reality* «Pesadilla en la cocina», en realidad no es un programa de cocina, sino un programa sobre el liderazgo y la gestión de negocio.

Pero este no es el único. El programa de televisión americano «El Jefe» se ha convertido en otro fenómeno televisivo cuya temática se centra en los directivos de grandes compañías y la relación con su negocio. En el caso de «Pesadilla en la cocina», tanto en su versión española con el chef Alberto Chicote como en la de su homólogo americano, el cocinero Gordon Ramsay, los gurús de la cocina acuden en ayuda de restaurantes en apuros. A partir de la primera toma de contacto, el chef empieza a realizar cambios en la cocina y en el servicio con el objetivo de mejorar la situación. En este programa existe un paralelismo entre la mala gestión y la comida que se sirve: comida cruda, precalentada o alimentos de baja calidad... En España parece que la participación en este programa tiene un efecto positivo, sea por su popularidad o por los consejos del chef, ya que un 80% de los restaurantes visitados sigue en funcionamiento. Sin embargo, en EE.UU. la proporción es justo la contraria, solo un 20% sigue en activo.

Por otro lado, en el programa «El Jefe», un alto directivo de una gran compañía se infiltra en su propia

empresa haciéndose pasar por un empleado novato. Intercambia su despacho y su cuenta de resultados por el casco y la cartera, con el fin de conocer de primera mano lo que pasa en su empresa. La metodología del programa siempre es la misma: el directivo se disfraza y durante una semana pasará por diferentes puestos de la empresa (normalmente los más básicos) acompañado de varios trabajadores que le enseñarán su día a día. En este programa podemos ver a altos directivos trabajar de mozos de almacén, recepcionistas, mantenimiento, limpieza, camareros, etc. generalmente bastante patosos. Al finalizar la semana, el directivo se descubre ante los empleados tras una previa reunión con la junta directiva, a la que expone sus vivencias y descubrimientos.

Se trata, por tanto, de dos programas que presentan dos situaciones empresariales muy distintas, pero con cosas en común sobre la gestión de personas. Por un lado, «Pesadilla en la cocina» expone los principales motivos por los que un negocio puede funcionar de forma deficiente, haciendo especial hincapié en el liderazgo, la motivación, la preparación y el miedo y resistencia al cambio. Sin embargo, en el programa «El Jefe» se hace patente la falta de canales de comunicación y el desconocimiento del funcionamiento interno de la compañía. Y esto se debe al difícil acceso de los empleados a los altos directivos, provocando la pérdida de información, de ideas y la experiencia de cientos de trabajadores que pueden aportar mejoras, advertir de

deficiencias en el funcionamiento, sugerir nuevas ideas, fomentar la motivación de los empleados, etc.

Para que «Pesadilla en la cocina» fuese un programa más completo, sería necesaria una mayor participación de los dueños y los empleados en el cambio. Y es que los cambios en el restaurante se gestan desde fuera en variables como el menú, la organización interna, la imagen... De esta forma, el programa expone un único modelo de trabajo y de servicio, que con unas simples instrucciones (sin previo consenso es difícil que puedan generar ese cambio en tan poco tiempo y más si no existe seguimiento por parte externa). Por otro lado, son interesantes las sesiones de *coaching* y motivación que aplica el chef a dueños y cocineros para ponerles de nuevo en buen rumbo.

En «El Jefe» se llega a conocer a cuatro empleados de la compañía. Estos cuatro empleados suelen tener historias emotivas que hacen enganchar al telespectador que, además, tienen un final feliz cuando el jefe se descubre, les da las gracias y les recompensa con viajes, dinero, ascensos... (Rezo para que mi jefe venga un día con peluca a trabajar y se haga pasar por nuevo, ¡que me toque a mí!). Pero, ¿y el resto de la compañía? ¿Aca-so ellos no opinan o no es interesante lo que tienen que decir o aportar? Mi experiencia me ha enseñado que cuando se realizan proyectos en los que se pide la opinión y la participación de los colaboradores, la respuesta suele ser muy activa y en ocasiones sorprendente. ¿A quién no le gusta que le pidan su opinión? Dentro de las organizaciones hay cientos de ideas que no se

transmiten por falta o desconocimiento de canales o, simplemente, porque nadie se ha planteado preguntar. Hoy en día hay múltiples herramientas para conocer la opinión de los empleados (estudios de clima, evaluaciones de competencias, encuesta de innovación, etc.) que pueden canalizar todas estas ideas sin que el jefe tenga que ponerse peluca.

Sin duda, no podemos olvidar que estos programas están pensados para entretener porque es televisión. Pero, a pesar de ser solo programas de televisión, todos podemos extraer una conclusión muy clara: el liderazgo, la motivación, la predisposición al cambio y la comunicación son las claves principales para la gestión eficiente de cualquier negocio.

Esta Opinión se publicó en www.equiposytalento.com

Trabajos en hostelería

V. El tiempo de trabajo: organización temporal, horario flexible, trabajo a turnos, pausas, ritmo de trabajo

Una de las características de los establecimientos hoteleros es que en sus centros de trabajo realizan sus tareas diferentes grupos profesionales (camareras de piso, cocineros, camareros, trabajadores de recepción y conserjería, personal de mantenimiento, personal de seguridad, etc.), por lo que existe diversidad de riesgos ligados a las condiciones de trabajo. Otras características de este sector son la contratación temporal de personal poco cualificado; la limitada duración del trabajo; las pocas oportunidades de promoción y ascenso; el elevado número de horas semanales de trabajo, con horarios y turnos de trabajo especiales; la elevada rotación laboral; el elevado ritmo de trabajo; el escaso reconocimiento social del empleo en determinados puestos y la complejidad en la prestación de los servicios al cliente. Todas estas características pueden contribuir a aumentar los riesgos laborales en este sector que tiene un gran peso en la economía, en el empleo y en la sociedad española.

Las estadísticas correspondientes al Ministerio de Empleo y Seguridad Social (avance enero-diciembre 2017), sobre accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad, por sector, sección y división de actividad económica, indican que en el sector de la hostelería hubo un total de 50.927 accidentes, cifra ligeramente superior a la del año 2016, que fue de 49.224 accidentes de trabajo.

En el año 2003 iniciamos en este mismo periódico una serie de Notas Prácticas relacionadas con la hostelería (Nº 79: [Trabajos en hostelería I. Incendios y planes de emergencia](#); Nº 84: [Trabajos en hostelería II. Posturas inadecuadas, sobreesfuerzos](#). 2004; Nº 94: [Trabajos en hostelería III. Accidentes y contacto térmico, cortes y punzamientos](#). 2006 y Nº 120: [Trabajos en hostelería IV. Generalidades](#). 2006).

En esta ocasión, tratamos el tema del tiempo de trabajo, ya que es un aspecto de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión directa sobre la vida diaria del trabajador. Por parte de la empresa, gestionar bien el tiempo de trabajo es un factor de rendimiento, de costo de producción, de utilización óptima de la capacidad del hotel y, por consiguiente, de eficacia.

El tiempo de trabajo

El concepto de «tiempo de trabajo» incluye todo aquello que en la prestación laboral recoge, de una u otra forma, la dimensión temporal. Esto incluye las horas

trabajadas, los descansos, las pausas durante la jornada laboral, los horarios atípicos (horario nocturno, rotaciones en distintos momentos temporales, trabajos en fines de semana), los tipos de jornada (partida, continua), la organización del trabajo según una cierta cadencia temporal (ritmos de trabajo) y las prolongaciones de jornada (horas extras remuneradas o no).

El impacto de la organización del tiempo de trabajo sobre la salud de las personas es evidente (fatiga por exceso de horas o por ritmos exigentes o repercusiones fisiológicas debido al trabajo nocturno). El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo sino a la vida extralaboral. En la medida en que la distribución del tiempo libre facilita el esparcimiento, la vida familiar y la vida social, es un elemento que determina el bienestar de los trabajadores.

Las técnicas más extendidas de ordenamiento de los horarios de trabajo son el horario variable o flexible, la semana reducida y el trabajo por equipos o a turnos.



El trabajo a turnos es una forma de organizar el trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Este tipo de trabajo significa rotar por diferentes horarios en función del tipo de turno, la velocidad de rotación, el sentido de la rotación, etc. Es habitual que los trabajadores realicen estos turnos de día y de noche o en turnos partidos con días libres distribuidos aleatoriamente.

No hay que olvidar que unas elevadas tasas de rotación de personal (principalmente entre los puestos de base y de menor cualificación del hotel) pueden generar insatisfacción laboral, una reducción en la productividad del hotel y un déficit en los servicios ofrecidos al cliente, ya que contratar empleados nuevos sin experiencia obliga a otros compañeros a compatibilizar sus funciones habituales con las de la formación a los recién incorporados. Los costes de la rotación (trámites de altas y bajas y sustitución de vacantes) son más acusados en los pequeños y medianos hoteles.

En relación con los turnos de tarde y de noche mere-

cen especial atención factores como los de seguridad del personal, la posibilidad de ingerir comidas sanas y calientes durante la jornada de trabajo, las condiciones adecuadas de los locales, etc.

El trabajo nocturno es el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana y «trabajador nocturno» es aquel que realiza en este período una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajo nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

Trabajar de noche supone someter al organismo a alteraciones importantes de funciones y sistemas de funcionamiento básicos, ya que se produce una modificación del equilibrio biológico debida a la alteración de los ritmos biológicos circadianos, como la temperatura corporal, el metabolismo, etc. También supone una alteración del sueño tanto en su cantidad como en su calidad, así como se ven modificados los hábitos de alimentación y los ritmos sociales y familiares.

El ritmo de trabajo, es decir, cómo se organiza y ordena el trabajo a lo largo de la jornada es también una cuestión relevante en la organización del tiempo de trabajo. El ritmo tiene que ver con la necesidad de seguir cadencias temporales o de relacionar producción con tiempo o plazos de ejecución. Si a la extensión del trabajo a todas las horas de la semana se añaden elevadas velocidades de trabajo, ritmos altos de ejecución, presión en los plazos, etc., se produce una intensificación del trabajo. Los ritmos de trabajo en este sector son elevados en períodos punta, como en el servicio de comidas, desayunos y en determinadas épocas del año, como son las vacaciones de verano o de Navidad.



Medidas preventivas

- Es aconsejable implantar un horario flexible en la plantilla, con el fin de proporcionar libertad horaria a los trabajadores, dentro de unos límites preestablecidos. En el sector de la hostelería, las ventajas para el buen funcionamiento del hotel con este horario serían varias: se cubrirían las horas de pausa y comida, se podrían proporcionar ciertos servicios a los clientes durante períodos más largos, se reduciría el número de permisos o retrasos y de tiempos muertos del personal y se adaptaría el trabajo a los altibajos estacionales de la actividad. Se debería, así mismo, intentar buscar un equilibrio entre las necesidades organizativas, de producción y económicas



- de la empresa con las necesidades personales de los trabajadores.
- Si se realizan turnos en el trabajo, pueden establecerse unos criterios adaptados al tipo de hotel (tamaño, ubicación, horarios de máxima afluencia de público, hoteles de negocios, hoteles turísticos, etc.) y a las características de los distintos perfiles y tareas profesionales de la plantilla, con el fin de conseguir unas condiciones más favorables, respetando al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales.
- Es aconsejable realizar pausas en espacios destinados a tal función para permitir la recuperación de la fatiga. En el caso del personal de limpieza del hotel, con exigencias elevadas tanto posturales como de repetitividad y de esfuerzo muscular, son preferibles las pausas cortas y frecuentes. La introducción de pausas breves después de periodos de trabajo cortos es preferible a la realización de pausas más largas tras períodos de trabajo prolongados; por ejemplo, una pausa de unos cinco minutos tras una hora aproximada de trabajo.
- Se recomienda evitar prolongaciones excesivas de la jornada laboral para evitar situaciones de fatiga crónica y, si es inevitable, compensarlo con descansos adicionales.
- Se debería limitar, en la medida de lo posible, la duración del horario nocturno.
- El personal de atención al público podría rotar cada cierto tiempo a otros puestos, como por ejemplo, los de tipo administrativo.
- Siempre que sea posible, los trabajadores deberán disfrutar del tiempo libre necesario entre turnos rotativos para permitir la normalización del sueño.

- A finales de cada año la plantilla fija del hotel debería disponer del programa de sus vacaciones y días libres del año siguiente para que pueda conciliar su vida laboral y familiar. Ante las emergencias, debería poderse llegar a un acuerdo de forma voluntaria, avisando con unos días de antelación.
- Es necesaria la formación de directivos y mandos intermedios respecto a la gestión de los recursos humanos, las habilidades directivas y la gestión de personas y equipos. En los niveles de menos cualificación de los trabajadores, es necesaria una mayor formación en habilidades relativas a la atención al cliente, en el servicio en general, respecto a sus condiciones de trabajo, sobre los riesgos para la salud que entraña el trabajo a turnos, etc.

Legislación

- [Constitución Española](#), 1978. Art. 40.2
- [Real Decreto 2001/1983](#), de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, y sus correspondientes modificaciones.
- [Real Decreto 1561/1995](#), de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y sus correspondientes modificaciones.
- [Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#). BOE de 10 de noviembre de 1995 y sus posteriores modificaciones.
- [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y sus posteriores modificaciones.
- [Real Decreto 486/1997](#), de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y sus posteriores modificaciones.

- [Ley 39/1999](#), de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
 - [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, y sus correspondientes modificaciones.
 - [Real Decreto 311/2016](#), de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.
-

NOTA: Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 18 de abril de 2018.

Hipervínculos:

El INSSBT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSSBT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSSBT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

