

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Campaña europea «Trabajos saludables en cada edad».
- Índice de Envejecimiento Activo.
- Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Los trabajadores jóvenes y mayores en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Material de la Campaña «Trabajos saludables en cada edad».
- Vivir y trabajar en Europa.
- Jornadas Técnicas sobre trabajos saludables en cada edad y premio a la mejor tesis doctoral sobre prevención de riesgos laborales.

BREVES

- Galardones a las Buenas Prácticas.
- Envejecimiento y jóvenes. Seguridad y salud en el trabajo.
- Campaña de la Inspección de Trabajo sobre las condiciones de trabajo de los menores.
- Premio cinematográfico «Lugares de Trabajo Saludables».

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN



María José Sevilla Zapater

Ergónoma del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Primero la inexperiencia y luego el envejecimiento natural, ¿son la causa de todos los males?

NOTAS PRÁCTICAS



Trabajos saludables desde el comienzo de la vida laboral

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 e Higiene 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.



**Número monográfico
Campaña**

**«Trabajos saludables
en cada edad»**

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Título: ERGA Noticias

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Elaborado por: Juan Guasch (Director). Cristina Araújo, Manuel Bestratén, Manuel Fidalgo, Xavier Guardino, Ana Hernández, Pablo Luna, Silvia Royo y Mª Dolores Solé (Consejo de redacción). Cristina Araújo y Xavier Guardino (Redacción). Concepción Just (Montaje).

Ilustración: David Revilla.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 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 INSHT.

Edición: Barcelona, diciembre 2016.

NIPO (en línea): 272-15-010-6.

Trabajos saludables en cada edad

En Estados Unidos es habitual observar trabajando a personas de edad avanzada. Ello ocurre por una serie de motivos muy distintos y claramente identificados: desde problemas personales con los planes de jubilación particulares, hasta una serie de ventajas por parte de la empresa, como es un mayor interés en el trabajo a tiempo parcial (que muchos trabajadores jóvenes padres/madres de familia no se pueden permitir por motivos económicos); un nivel muy alto de experiencia que reduce enormemente la necesidad de formación; menor absentismo, comprobado en estadísticas recientes; mayor puntualidad; una actitud generalmente positiva y escasas exigencias salariales. Esta situación es tan típica que hasta quedó reflejada en una película de Nancy Meyers, «El becario», estrenada en 2015, en la que un retirado de más de 70 años se reincorpora al mundo del trabajo; como era de esperar, esta incorporación acaba siendo fundamental para el buen gobierno de la empresa, mostrando todas las ventajas de esta situación.

Todo ello hace que, según una encuesta publicada en la [web](#) de Recruiter, el empleo de personas mayores no solamente crece, sino que lo hace exponencialmente, asegurando un 79% de encuestados que piensan continuar trabajando más allá de los 65 años. También en la misma web se presentan datos sobre el número de personas mayores de 65 años que estaban trabajando en 2010: 40 millones, que se estima crecerán para el año 2020 hasta los 55 millones, con una masa de población activa actual de 150 millones de personas. Incluso el peso de esta fuerza laboral de

la tercera edad, como se llama eufemísticamente en nuestro país, es publicitada a menudo como un valor positivo de la empresa.

Sin embargo, no pretendemos centrarnos en esta cuestión, sino que creemos que una de las facetas que se ha de considerar dentro de las acciones referidas a los trabajos saludables en cada edad es la adecuada composición de la pirámide de edad en la empresa. En una parte muy importante de la bibliografía referente a recursos humanos se hace gran énfasis en la recomendación de mantener esta situación, es decir, de conservar la adecuada proporción entre personas mayores y jóvenes en la empresa. Sin embargo, en nuestro país, dada la deflación existente en el crecimiento de la población, que solamente queda compensada por la inmigración, el porcentaje de personas mayores trabajando crecerá continuamente en los próximos años.

Finalmente, y como consecuencia directa de lo expuesto hasta aquí, para mantener unas buenas condiciones de trabajo debemos contemplar una estructura de empresa con cada vez mayor porcentaje de personas mayores que, independientemente de lo expuesto al principio, requerirán unos enfoques y un acondicionamiento del puesto de trabajo. Todos aquellos que requieran unos mínimos esfuerzos físicos, desplazamientos largos o posturas forzadas deberán estudiarse con sumo cuidado tomando medidas para mantener sus puestos en unas condiciones de trabajo deseables. Esperamos que el conjunto de estudios y actividades llevadas a cabo en el marco de la campaña europea a la que dedicamos este número resulten fructíferos.



Campaña europea «Trabajos saludables en cada edad»

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, creada por la Unión Europea en 1994, realiza desde el año 2000 campañas bajo el lema «Trabajos saludables», centradas en un tema diferente cada dos años. Estas campañas pretenden sensibilizar, promover las buenas prácticas y fomentar la legislación, las políticas, las actividades y las iniciativas de la Unión Europea y de los Estados miembros sobre riesgos concretos.

El tema de la campaña correspondiente a los años 2016 y 2017 es [«Trabajos saludables en cada edad»](#) y sus principales objetivos son:

- 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.
- Fomentar el intercambio de información y buenas prácticas.

La elección de los temas de las campañas se basa en las prioridades políticas y en los datos de las encuestas elaboradas por la Agencia Europea. En esta ocasión, la campaña responde a uno de los principales retos a los que se enfrenta Europa en el futuro próximo. Con una

población cada vez más envejecida y con el retraso de la edad de jubilación nos encontraremos con trabajadores con problemas de salud crónicos y necesidades específicas, sobre todo en los puestos que implican una elevada carga de trabajo físico y mental. Ante esta situación, es necesario garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables desde el inicio de la vida laboral, promoviendo el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable.

En anteriores campañas de la Agencia Europea se han tratado temas como: la evaluación de riesgos, el estrés, los trabajos de mantenimiento, el ruido, las sustancias peligrosas, los trastornos musculoesqueléticos, etc.



Índice de Envejecimiento Activo

La Organización Mundial de la Salud define el envejecimiento activo como el proceso en el que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen.

La Comisión Europea y la Comisión Económica para Europa desarrollaron en 2012, el Índice de Envejecimiento Activo ([Active Ageing Index](#)). Este índice es una herramienta para medir el potencial que han alcanzado personas mayores en función de un envejecimiento activo y saludable en diferentes países. El índice mide la participación de las personas mayores en la vida social, en el empleo, también mide la posibilidad de llevar una vida independiente en los respectivos países y, por último, sus capacidades.

Con estos resultados se presentan diferentes clasificaciones de los países por cada uno de los indicadores y subindicadores. A partir de estas clasificaciones se obtiene un *ranking* general donde se valora la suma de estos indicadores.

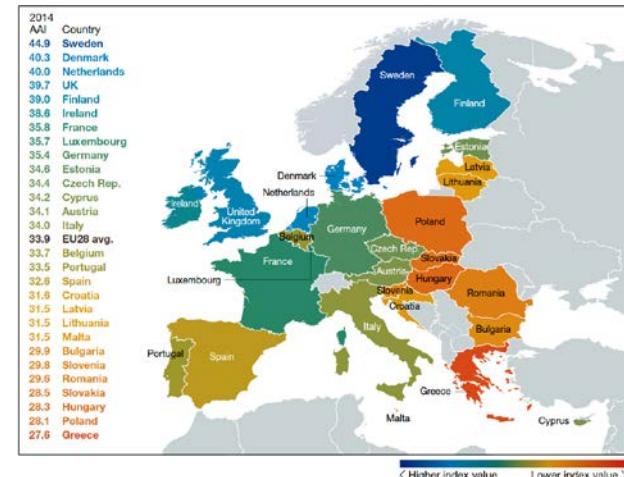
Los países que están en los primeros lugares de la clasificación son los países donde los mayores tienen más potencial en envejecimiento activo y saludable, mientras que los países de los últimos puestos del listado son los que menos posibilidades tienen de llegar a un envejecimiento activo.

Así, en primer lugar, en 2014, las personas mayores suecas tuvieron un porcentaje alto en cuanto a envejecimiento activo (44,9%), seguidas de las danesas (40,3%) y holandesas (40%). Los últimos países de la

clasificación fueron Hungría (28,3%), Polonia (28,1%) y Grecia (27,6%).

El porcentaje medio del Índice de Envejecimiento Activo en Europa fue del 33,9%. España en 2014 se encontraba por debajo de la media europea con un 32,6%.

En cuanto a la participación de los trabajadores de edad en empleos remunerados, Suecia, Estonia y Dinamarca fueron los países con mayor tasa de empleo en este sector de la población, mientras que Malta, Hungría y Eslovenia fueron los países que tienen menos trabajadores mayores empleados. De los 28 Estados miembros, España ocupa el puesto dieciocho de la tabla.



Índice de Envejecimiento Activo de los 28 países europeos. 2014.

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo



Coincidiendo con la semana 43 del calendario (24-28 de octubre de 2016) y dentro de la Campaña «Trabajos saludables en cada edad», se celebró la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en los 28 Estados miembros de la Unión Europea.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como centro de referencia de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, promueve la realización de diferentes eventos en el marco de la Semana Europea, por lo que en más de 40 ciudades españolas se llevaron a cabo durante esta semana diversas actividades, como sesiones de cine fórum, talleres, charlas de sensibilización para alumnos de Formación Profesional y Bachillerato, exposiciones de libros antiguos, cursos gratuitos de formación en línea y jornadas técnicas.

Los objetivos de estas actividades son los siguientes: promocionar la seguridad y la salud en el trabajo, apoyar la campaña europea en cuanto a la importancia de contar con una buena gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de toda la vida laboral y adaptar el trabajo a las capacidades de cada uno, tanto al inicio como al final de la carrera profesional de un trabajador.

Las actividades, programadas por la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y por entidades que cooperan activamente en la campaña y coordinadas por el INSHT, estaban dirigidas a empresarios y trabajadores, principales agentes interesados en una vida laboral saludable y sostenible en el tiempo, y también a estudiantes, futuros trabajadores que deben saber cómo prevenir los riesgos presentes en el trabajo desde

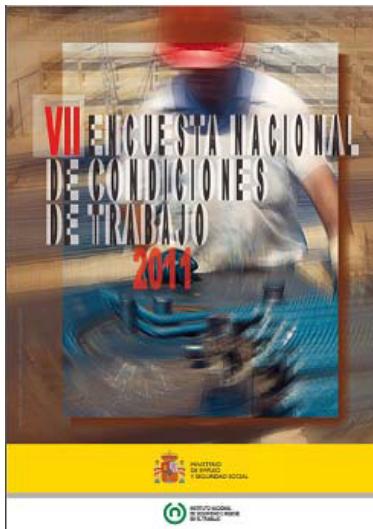
las primeras etapas para evitar accidentes y daños que comprometan su vida laboral.

En octubre de 2017 se celebrarán más actividades dentro del marco de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Algunas de las actividades celebradas de las que se puede obtener información son las siguientes:

- Jornada Técnica: [La riqueza de las edades en el trabajo](#) (26-10-2016. Barcelona).
- Charla sensibilización para alumnos FP y Bachillerato. [Trabajos saludables dependiendo de la edad](#). (18-10-2016. León).
- Jornada Técnica: [Trabajos saludables en cada edad: identificar retos para aportar soluciones](#) (27-10-2016. Madrid).
- Publicación de vídeos de buenas prácticas de trabajos saludables en cada edad. [15 segundos de trabajos saludables en cada edad](#). Instituto Canario de Seguridad Laboral (10-31/10/16. Las Palmas de Gran Canaria. Santa Cruz de Tenerife).
- Jornada Técnica: [Un nuevo reto para la prevención de riesgos laborales: envejecimiento de la población trabajadora](#). (25/10/16. Burgos).
- Jornada Técnica: [Trabajos saludables en cada edad](#). (21/10/16. Logroño).
- Jornada Técnica: [Trabajos saludables en cada edad](#). (27/10/16. Ourense).
- Jornada Técnica: [Trabajos saludables. Maternidad y Prevención de Riesgos Laborales](#). (25/10/16. Córdoba).

Los trabajadores jóvenes y mayores en la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo



En los años 2011-2012, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo realizó la [VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo](#). Su objetivo fue el de obtener información sobre las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de trabajadores mediante la información que suministran los propios ocupados.

El trabajo de campo se realizó entre octubre de 2011 y febrero de 2012, mediante 8.892 entrevistas personales en el domicilio del trabajador. El ámbito geográfico fue todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

Los aspectos principales reflejados en la encuesta, en relación con las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes y mayores son los siguientes:

- El colectivo que indica que con mayor frecuencia ha de realizar un trabajo monótono, teniendo en cuenta el factor edad, es el grupo de 16 a 24 años (52,1%).
- Por edad, el colectivo que con mayor frecuencia refiere falta de adaptación entre la cualificación y los requerimientos de la tarea es el de los menores de 25 años (17,3%).
- Las molestias musculoesqueléticas más frecuentes que muestran los trabajadores de entre 16 a 24 años se manifiestan en la zona baja de la espalda (43,3%). Lo mismo pasa con los trabajadores de 55 a 64 años (42,2%) y con los de 65 o más años (36,1%).
- Las edades en las que se manifiesta que es poco frecuente tener mucho trabajo y sentirse agobiado

son entre los 16 y los 24 años (20%) y de los 55 y más años (20,3%).

- Entre las conductas violentas a las que los trabajadores han estado expuestos, la discriminación por la edad ha sido poco mencionada en general (0,6%).
- La realización de turnos de trabajo fue mucho más frecuente entre los trabajadores de menos de 25 años (34,4%).
- El colectivo que con mayor frecuencia trabaja los sábados o domingos y festivos es el de 16 a 24 años (52,5%).
- Los jóvenes de 16 a 24 años son a los que con menor frecuencia se les ha realizado un estudio de riesgos en su puesto de trabajo durante el último año (24,3%).
- El colectivo que con menor frecuencia ha recibido el ofrecimiento por parte de su empresa o centro de pasar un reconocimiento médico durante el último año ha sido el de los menores de 25 años (45,5%).
- Por edad, el colectivo que con mayor frecuencia manifiesta un peor estado de salud es el de 45 y más años (23,5%).
- Un 34,7% de los trabajadores considera que no podrá realizar el mismo trabajo pasados los 60 años.
- Los mayores porcentajes de trabajadores que consideran que no podrán hacer el mismo trabajo a los 60 años, según el sector de actividad y la ocupación, pertenecen a los sectores de construcción y minería, hostelería, y agricultura y ganadería.

Material de la Campaña «Trabajos saludables en cada edad»

Con motivo de la Campaña «Trabajos saludables en cada edad», la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud del Trabajo ha puesto a disposición de las personas interesadas una serie de [publicaciones, herramientas e informaciones](#) de interés. Algunas de ellas las relacionamos a continuación:

- [Guía electrónica](#). Su objetivo es ayudar a empresarios y trabajadores a gestionar la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto del envejecimiento de la población activa. Es interactiva, ofrece ejemplos prácticos de cómo reducir los riesgos relacionados con el envejecimiento, se estructura en torno a cuatro temas y contiene un glosario.
- [Guía de la campaña](#). Presenta los objetivos más destacados de la campaña, explica el tema y los aspectos de la misma y muestra estudios de casos exemplificadores acompañados de hechos y cifras sobre el tema.
- [Caso Prácticos](#). 33 documentos en los que se han abordado los problemas que plantea el envejecimiento de la población activa. (Incluye el caso llevado a cabo en España titulado «España. Medidas para retener a trabajadores experimentados en ISS Facility Services»).
- [Publicaciones](#). Incluye 18 publicaciones, desde breves resúmenes a revisiones en profundidad en relación con sectores, grupos de trabajo o riesgos específicos, así como fichas de datos que resumen las cuestiones esenciales del tema.
- [Folleto de la campaña](#). Resumen de la información más destacada de la campaña, de qué trata y cómo participar en ella.
- [Presentación de la campaña en Power Point](#). Contiene 19 diapositivas que resumen los puntos principales de la campaña y explican en qué consiste un envejecimiento saludable en el trabajo, además de proporcionar información sobre cómo lograrlo.
- [Folleto sobre los Galardones europeos a las buenas prácticas de la campaña «Trabajos saludables»](#). Breve publicación para las personas interesadas en participar en la concesión de estos premios.
- [Cartel de la campaña](#).
- [Vídeo de Napo](#). A lo largo de casi diez minutos, el vídeo aborda diversos aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto del envejecimiento de la población activa y muestra el modo en que pueden afectar a un trabajador y las respuestas que este puede dar. Napo ayuda a identificar los riesgos y ofrece soluciones prácticas y sugerencias de mejora.
- [Infografía](#). «Gestionando en Europa el envejecimiento en la población activa». (En inglés).



Vivir y trabajar en Europa

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), creada en 1975, es una agencia tripartita de la Unión Europea, cuya función es la de contribuir a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en Europa.

Esta Fundación realiza desde 2010 una serie de informes anuales con el título general de [Vivir y trabajar en Europa](#) (el del año 2015, de momento, solo se ha publicado en inglés, francés y alemán).

El informe de 2015, de 96 páginas, refleja, entre otras cosas, las actividades de la Fundación para contribuir en la lucha contra el paro elevado de los jóvenes y el riesgo de exclusión social que ello supone.

En el apartado «Inversiones de tendencias», el informe muestra que hasta el año 2014 el empleo creció solo para los trabajadores mayores de 50 años. Sin embargo, a principios de 2014 se observó un aumento de empleo para los trabajadores de entre 25 a 39 años y al final del mismo año se observó un aumento de la ocupación entre los jóvenes de entre 15 y 24 años.

En general, los jóvenes son más susceptibles de realizar un mayor número de tareas monótonas en relación con los trabajadores de más edad. También suelen adquirir nuevas competencias en sus puestos de trabajo con mayor facilidad que los trabajadores mayores, y su formación ha aumentado progresivamente desde 2005. En cuanto a los trabajadores de más edad, suelen ocupar puestos en los que pueden surgir dificultades imprevistas, tienen sus perspectivas futuras más reducidas y las posibilidades de adquirir formación son, en general, insuficientes (Ver apartado «Diferencias en función de la edad»).

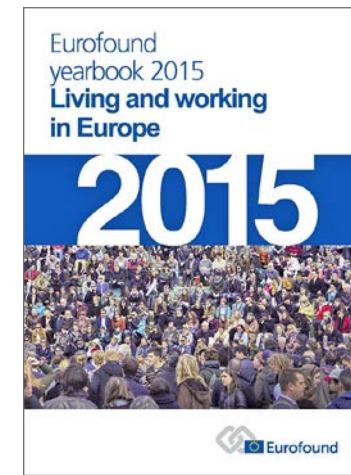
En su mayoría, los trabajadores mayores están más protegidos que los jóvenes de los efectos de la crisis y son menos susceptibles de perder el empleo.

También se ha observado un aumento de la jubilación anticipada, cuando para garantizar el futuro en el mercado de trabajo europeo parece necesario mantener activos a estos trabajadores, aunque con políticas de conciliación de vida laboral y personal, ya que muchas veces el motivo de la jubilación anticipada es el de tener que cuidar a familiares dependientes.

Eurofound trabajará en el futuro por la inclusión social de los jóvenes parados de larga duración, que en la actualidad sigue en aumento y expone a los jóvenes a un riesgo de exclusión social. La Fundación investigará sobre las consecuencias y el coste del paro de larga duración entre este colectivo.

Igualmente, durante este año 2016, la Fundación también analizará la situación de los trabajadores mayores basándose en la [sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo](#).

Los informes anteriores de «Vivir y trabajar en Europa», se pueden consultar [aquí](#).



Jornadas Técnicas sobre trabajos saludables en cada edad y premio a la mejor tesis doctoral sobre prevención de riesgos laborales

El pasado 26 de octubre se celebró en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT), del INSHT, en Barcelona, la jornada técnica titulada [«La riqueza de las edades en el trabajo»](#). La jornada, enmarcada en la Campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo «Trabajos saludables en cada edad», tuvo como objetivo promover un debate sobre la importancia de conjugar al máximo en las empresas el valor de la experiencia de los mayores y el empuje de la juventud desde el marco conceptual de lo que es una empresa saludable y sostenible y mostrar, a su vez, experiencias que muestran su viabilidad.

En la primera parte de la jornada se trató el tema de cómo se debía gestionar la salud y la edad en la política empresarial para favorecer la participación de los trabajadores en todo lo que les afecte en su desarrollo personal y profesional. La jornada finalizó con la exposición de tres experiencias prácticas puestas en marcha sobre el tema por las empresas: Red Eléctrica Española, Esteve y Laboratorios Quinton International S.L.

En el transcurso de la jornada se entregó el «Premio Barcelona a la Mejor Tesis Doctoral en Prevención de Riesgos Laborales» 2016. El premio, dotado con 5.000 euros, fue creado en 2015 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Universidad de Barcelona, la Universidad Politécnica de Catalunya y la Universitat Pompeu i Fabra, con la colaboración de la Fundación Prevent. Tras valorar las 24 tesis recibidas, publicadas durante los últimos cinco años, la Comisión otorgó el premio a Sergio Vargas-Prada Figueroa, de la Universitat Pompeu Fabra. La tesis se titula [«Role of psychological and culturally influenced risk factors on symptoms and disability for musculoskeletal disorders»](#)

y analiza el papel que tienen las creencias sobre la salud y los factores psicológicos individuales sobre los síntomas músculo-esqueléticos y la discapacidad asociada a estos.

También, enmarcada en la Campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el pasado 27 de octubre se celebró en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Madrid la jornada técnica titulada [«Trabajos saludables en cada edad: Identificar retos para aportar soluciones»](#). En este caso se analizaron las condiciones de trabajo y la siniestralidad desde la perspectiva de la edad, la adaptación de los puestos de trabajo a la diversidad de trabajadores, así como las aportaciones de los interlocutores sociales para hacer realidad los trabajos saludables en cada edad. A lo largo de la jornada se presentaron dos vídeos protagonizados por trabajadores de diferentes edades mostrando sus condiciones de trabajo.



Jornada Técnica: «La riqueza de las edades en el trabajo».

Galardones a las Buenas Prácticas

Dentro de la Campaña «Trabajos saludables», la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha convocado la presentación de candidaturas para la 13ª edición de los [Galardones a las Buenas Prácticas](#) en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estos premios, que forman parte de la campaña de 2016-2017 «Trabajos saludables en cada edad», tienen el propósito de premiar a las empresas que han realizado aportaciones sobresalientes e innovadoras a la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto del envejecimiento de la población activa.

El plazo de presentación de candidaturas finalizó el pasado 23 de septiembre, por lo que actualmente los ejemplos de buenas prácticas están en proceso de selección. Dicho proceso se realiza en dos etapas; en la primera se seleccionan las dos mejores candidaturas recibidas a escala nacional para cada una de las dos modalidades de menos de 100 trabajadores, y de 100 o más. En una segunda etapa se seleccionan las mejores

candidaturas a escala europea. Los candidatos ganadores recibirán el galardón en la primavera de 2017 en una ceremonia que organizará la Agencia Europea. Todas las empresas u organizaciones participantes serán informadas de los resultados de su participación en el primer trimestre de 2017, y después de la ceremonia de entrega de premios, la Agencia editará una publicación con los galardones europeos y los ejemplos destacados.



Envejecimiento y jóvenes. Seguridad y salud en el trabajo

En la sección «Temas» de la página web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se pueden consultar dos apartados de interés: [«Envejecimiento y seguridad y salud en el trabajo»](#) y [«Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo»](#).

En ellos se pueden encontrar enlaces de interés, normativa sobre el tema y apartados como: «Edad avanzada y trabajo», «Evaluación de riesgos que tenga en cuenta la edad», «Los derechos y responsabilidades de los trabajadores jóvenes», «Políticas sobre la vuelta al trabajo», etc.



Campaña de la Inspección de Trabajo sobre las condiciones de trabajo de los menores



Anualmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social publica un informe sobre sus actividades, iniciativas y medidas de modernización y reforma emprendidas durante el ejercicio correspondiente.

En el informe del año 2015, [«Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2015»](#), en el apartado «Actividad de la inspección» destaca entre los planes y programas de alcance general, el control del cumplimiento de la normativa sobre los trabajadores menores de edad.

Dentro del apartado «Prevención de riesgos laborales» destaca la Campaña sobre condiciones de trabajo de menores, iniciada en el último trimestre de 2015 en las siguientes actividades: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; industrias extractivas; industria manufacturera y construcción.

La finalidad era la de verificar el cumplimiento de las

disposiciones normativas contenidas en el ordenamiento jurídico laboral referidas a los menores de dieciocho años.

Como resultado de la Campaña, se llevaron a cabo 290 actuaciones, de las que 98 corresponden a la materia de relaciones laborales y 192 a seguridad y salud. Así mismo, se formularon 70 requerimientos sobre relaciones laborales (22 casos relacionados con descanso en la jornada, descanso mínimo semanal, prohibición de realización de horas extraordinarias y trabajo nocturno) y sobre seguridad y salud (48 casos relacionados con trabajos prohibidos a menores y normativa general de protección de los menores).

Como consecuencia, se pusieron 14 infracciones, que afectaron a trabajadores menores de entre 16 y 18 años y que dieron lugar al inicio de los correspondientes procedimientos sancionadores.

Premio cinematográfico «Lugares de Trabajo Saludables»



El Octavo Galardón Cinematográfico «Lugares de Trabajo Saludables» 2016, del Festival Internacional de Cine Documental y de Animación de Leipzig (Alemania) ha recaído en la película «Ser profesor» (ver [fragmento](#), en alemán), del director Jakob Schmidt.

Promovido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el premio está dotado con 5.000 euros, además de producirse 1.000 copias de la película, subtituladas en ocho lenguas europeas que, posteriormente, se distribuirán por toda Europa.

La película cuenta la historia de tres jóvenes profesores y sus primeros años en centros de enseñanza. Es la historia de la iniciación en la vida adulta de unos profesores cuyo idealismo choca contra la cruda realidad.

Se puede obtener información sobre los ganadores del premio en las ediciones anteriores en este [enlace](#).



Jakob Schmidt el pasado mes de octubre recogiendo el premio.



VÍDEO SOBRE EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha editado un vídeo bajo el título «¿Qué es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo?», en el que da a conocer sus instalaciones, sus funciones, su equipo, sus logros, etc.

En este [enlace](#), apartado «El Instituto en imágenes», se puede consultar la versión larga (cinco minutos aproximadamente) y la versión corta (dos minutos aproximadamente).



NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN (NTP) (31ª Serie)

Ya se pueden consultar en la página web del INSHT las doce nuevas Notas Técnicas de Prevención (nº 1066 a 1077), de la Serie 31. Estos documentos, de orientación eminentemente práctica, facilitan la resolución de problemas preventivos a los prevencionistas en el día a día de la empresa. Su brevedad facilita que formen parte del manual práctico del prevencionista. Contienen todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicosociología, formación, etc.

Estos documentos se pueden descargar gratuitamente [en la página web del INSHT](#).

Próximamente, también se editarán en formato papel la serie completa (nº 1066 a 1100): P.V.P.: 19,15 € IVA incluido.



MEDICAMENTOS PELIGROSOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA SU PREPARACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Presenta la relación de medicamentos clasificados como peligrosos de uso en España, con recomendaciones sobre su manipulación, las medidas de prevención asociadas y, en su caso, los equipos de protección individual que se han de utilizar.

Este documento se puede descargar gratuitamente en [la página web del INSHT](#).

TAREAS DE PESCA

En relación con las tareas realizadas en embarcaciones de pesca, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha editado tres documentos sobre el tema:



- [Análisis de la exposición al ruido a bordo de embarcaciones de pesca](#). Documento Técnico de 51 páginas, en el que se lleva a cabo una estimación de los niveles de exposición diaria al ruido según el puesto de trabajo desempeñado a bordo en embarcaciones de pesca con eslora inferior a 24 metros.



- [Ruido en embarcaciones de pesca](#) (folleto). Ofrece orientaciones prácticas que facilitan la selección de equipos de protección individual de protección auditiva a bordo de embarcaciones de pesca, por medio de un diagrama de flujo para su proceso de selección y uso. Igualmente, se muestran las ventajas e inconvenientes de los diferentes tipos de protectores auditivos.



- [Identificación, evaluación y prevención del riesgo de carga física en la pesca. Modalidad de cerco](#). Documento Técnico de 38 páginas. Proporciona orientaciones para la identificación y evaluación de los riesgos de carga física en la pesca de cerco, principalmente, en embarcaciones menores de 24 metros de eslora y, por otra parte, propone un conjunto de medidas y de buenas prácticas destinadas a la prevención de este tipo de riesgos.



MÁS DE 40 AÑOS AL SERVICIO DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL. DOSSIER DE PRENSA

Manual de 24 páginas que recopila información rigurosa expuesta de manera clara y sencilla, con el fin de facilitar la tarea de los periodistas a la hora de tratar temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

Este documento se puede descargar gratuitamente en [la página web del INSHT](#).



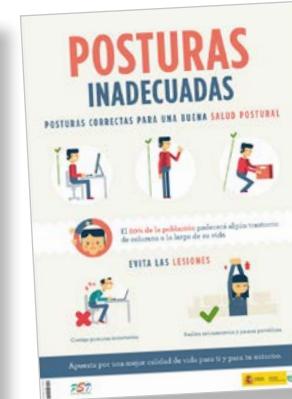
CRITERIOS Y RECOMENDACIONES

Dentro de la colección «Métodos de Toma de Muestra y Análisis», cuyo objetivo es la comparación de diversos métodos con los valores límite de exposición profesional, se encuentra la colección denominada «Criterios y recomendaciones».

Recientemente, se ha añadido un nuevo Criterio Técnico denominado [«CR-10/2016: Determinación de cromo hexavalente en aire. Criterios y Recomendaciones para la selección del filtro de muestreo en las determinaciones de cromo VI en nieblas de ácido crómico»](#).

GANANDO EN SALUD (Carteles y vídeos)

[Infografías y vídeos](#) divulgativos sobre alimentación saludable, posturas de trabajo inadecuadas, higiene del sueño y sedentarismo, que pueden servir de ayuda para promocionar la salud en los lugares de trabajo.



PEDIDOS

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Servicio de Ediciones y Publicaciones

Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27

Correo electrónico: edicionesinsht@insh.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: cncitinsht@insh.meyss.es

LA LIBRERÍA DEL BOE

Trafalgar, 27. 28010 Madrid. Tfno. 902365303. Fax: 91 111 42 60.

Correo electrónico: tienda@boe.es

Primero la inexperiencia y luego el envejecimiento natural, ¿son la causa de todos los males?

Existe la idea generalizada de achacar a la inexperiencia laboral en los jóvenes y al envejecimiento natural del colectivo de más edad, la ocurrencia de cualquier daño a la salud como causa principal de todos sus males. Es así como se visualiza en muchas ocasiones, por ejemplo, cuando un trabajador peón de almacén de 19 años levanta una carga de 24 kg sin flexionar las rodillas y pierde el equilibrio golpeándose la rodilla; o cuando una trabajadora de 56 años, que cuida a enfermos desde hace más de 25 años, sufre de la espalda al tener que movilizar a otro paciente más. Sin duda, una lógica muy poco razonada desde el punto de vista preventivo.

En el caso particular del colectivo de trabajadores y trabajadoras de 55 años y más, las limitaciones que padecen conforme cumplen años, no solo derivan del envejecimiento natural, sino que a estas limitaciones, debemos sumar el desgaste que provoca la exposición prolongada a riesgos laborales, como por ejemplo, los excesos de demanda en la ejecución de las tareas, que pueden llegar a sobrepasar las capacidades individuales y que no varían en función de la edad de la persona que lo desempeña (algunos autores como Juhani Ilmarinen, 2012, apuntan una nueva concepción, “que las demandas de trabajo varíen con la edad”). Y, además, hay que considerar como factor de riesgo añadido, la antigüedad en el puesto de trabajo para la que encontramos una relación directa con la edad (según datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo,

2011, INSHT, “el 61% de los trabajadores y trabajadoras de 55 años y más, tiene una antigüedad en el puesto de 10 años o más”): a mayor edad, mayor antigüedad en el puesto. Es el colectivo que acumula con los años una mayor exposición a posturas forzadas, movimientos repetidos y sobresfuerzos por manipulación manual de cargas y/o personas, etc. Todos ellos, factores entre otros, que condicionarán su estado de salud futuro y su propio envejecimiento.

Si hablamos del colectivo de jóvenes, llama la atención el número de accidentes de trabajo que acumula, muy superior a la media de la población ocupada (“por encima del 20% respecto a la media”, según datos de la misma encuesta anterior). Además, entre las personas menores de 30 años, la tasa de paro se sitúa en el 36% (un 46% para menores de 25 años), frente al 18'3%, que presentan los mayores de 30 años. Su rotación contractual es altísima y su capacidad de negociación en las empresas es baja o nula. Se evidencia una falta de políticas de empleo para los jóvenes. En estas condiciones, si nos basamos exclusivamente como causa de los daños a la salud que sufren en la falta de experiencia asociada a una escasa perspicacia y habilidad para evitar los “peligros presentes en el puesto”, estaremos culpabilizando al trabajador o a la trabajadora del accidente, atentando contra los principios básicos de la prevención de riesgos laborales, que señalan que el riesgo debe ser evitado y controlado, más allá de las características sociológicas del individuo,

María José Sevilla Zapater
Ergónoma del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
mjsevilla@istas.ccoo.es



y pasaremos por alto las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales aplicables a cualquier trabajador con independencia de su edad. Sin embargo, si tenemos en cuenta la exposición a factores de riesgo, su eliminación, reducción y control, la formación e información de calidad en base a su puesto de trabajo y riesgos, la vigilancia de la salud del colectivo y a nivel individual, etc., mejoraremos sus condiciones de trabajo, las cuales van a definir su salud y bienestar a lo largo de su vida laboral.

También es conocido el argumento de recurrir a la im- placable crisis económica, cuya inadecuada gestión nos ha llevado al desempleo y a la precariedad laboral, aumentando la edad de jubilación, obstaculizando la jubilación anticipada, etc.; utilizándose, además, como excusa para no actuar en la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa. Pero no debemos permitir que la crisis que vivimos impida la promoción de acciones preventivas que consideren la edad u otros condicionantes como son las diferencias de género. La evaluación de riesgos laborales y estudios específicos, la planificación y la ejecución de medidas preventivas deben tener en cuenta especialmente a los colectivos más vulnerables según la edad (jóvenes y 55 años y más), aunque a día de hoy no está siendo efectivo, tal y como confirman los datos de siniestralidad laboral.

Para la reducción de los daños a la salud en estos colectivos, no se ve otra salida que no pase por un cambio drástico en el mercado de trabajo, con políticas de pleno empleo y reducción de la precariedad laboral. Mientras tanto, no podemos estar parados y más que nunca se hace necesario promover la búsqueda de medidas preventivas eficaces frente al riesgo que permitan adaptar el entorno de trabajo a las diferentes edades y, especialmente, a una fuerza de trabajo progresivamente

envejecida (prolongación de su vida laboral y escasa plantilla joven) y, en definitiva, que permitan adaptarse a cada trabajador y trabajadora persiguiendo el objetivo de la ergonomía laboral, "adaptar el trabajo a las personas". Todo ello aplicando acciones preventivas en las empresas tanto públicas como privadas, que deben:

- Implicar a la dirección de la empresa y a los mandos intermedios en la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Facilitar la participación de trabajadores y trabajadoras y sus representantes legales en el proceso de adaptación y creación de puestos.
- Identificar los factores de riesgo sin descuidar las características de sus ocupantes.
- Crear colectivos homogéneos que permitan el análisis de condiciones de trabajo comunes, por ejemplo, mismo grupo de edad y mismo puesto de trabajo.
- Analizar de manera global la exposición de cada colectivo homogéneo al conjunto de factores de riesgo a los que se encuentra expuesto, considerando el conjunto de tareas desempeñadas durante la jornada diaria.
- Elaborar propuestas de medidas preventivas eficaces frente al riesgo, consensuadas y priorizadas entre los ocupantes del puesto de trabajo.
- Lograr la adaptación real de las condiciones de trabajo a las características de cada persona, objetivo de la ergonomía laboral.

Pero nuestro contexto actual tampoco facilita la consecución de estas tareas. Muchas de las evaluaciones de riesgos laborales son inespecíficas y no tienen en cuenta las características particulares de los y las trabajadoras; las medidas preventivas son inaplicables en muchos casos; por ejemplo, gran parte de los métodos

de evaluación ergonómicos empleados, solo se centran en la evaluación de un tipo de factor de riesgo y en una tarea aislada, sin proporcionar un análisis global del riesgo ergonómico del puesto, etc. Se deben buscar otras alternativas al "modo de hacer habitual en las empresas", que sean participativas y se centren en las condiciones de trabajo de cada colectivo. Es el caso del Método ERGOPAR (<http://ergopar.istas.net/>).

Es un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral. ERGOPAR, uno de los métodos existentes sobre el tema, permite identificar la exposición a factores de riesgo ergonómicos a consecuencia del trabajo y sus causas de exposición, proponer las mejores medidas preventivas, implementarlas y realizar su seguimiento y mejora continua en la empresa. Una de sus ventajas es el análisis de puestos de trabajo por colectivos homogéneos, como podría ser un grupo de edad concreto y el puesto de trabajo que desempeñan. Empleando el cuestionario de factores de riesgo ergonómicos y daños que incorpora se obtienen resultados por cada colectivo creado, que una vez analizados por el Grupo Ergo (perfiles: representantes de la empresa y trabajadores, ocupantes del puesto, técnico en prevención de riesgos laborales y tutor del método) e identificadas las causas de exposición, facilita la búsqueda de medidas preventivas eficaces consensuadas y priorizadas por los ocupantes del puesto analizado. En definitiva, ERGOPAR persigue un doble objetivo, totalmente compatible con "La promoción de la salud laboral desde el inicio de la actividad laboral", que persigue la campaña "Trabajos saludables en cada edad".

- La mejora continua de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico mediante la implementación de medidas preventivas.

- Facilitar la participación de los trabajadores, sus representantes legales y demás actores implicados en la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Este tipo de procedimientos participativos pueden mostrar resultados de exposición a factores de riesgo ergonómicos que padecen los jóvenes o las personas de más edad en la empresa, en el sector, o en ámbitos de mayor amplitud; identificar las causas de exposición en el Grupo Ergo, y buscar soluciones consensuadas y eficaces planteadas por las personas que mejor cono-

cen su puesto de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que los desarrollan a diario.

En definitiva, parece oportuno afirmar que:

- No es razonable ni posible prolongar la vida profesional en ocupaciones que requieran una alta exigencia física y postural, sin considerar una disminución significativa de las exigencias físicas y carga de trabajo.
- Para conseguir llegar saludablemente activos a la etapa de edad avanzada es necesario intervenir en

la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas, pero para todos y todas.

- Las acciones de mejora de las condiciones de trabajo no deben ceñirse al colectivo de más edad, sino que deben trasladarse a todos con independencia de su edad y sexo.

Solo de este modo dejarán de existir desigualdades entre las personas trabajadoras, mejorando las condiciones de trabajo desde el inicio de la actividad laboral hasta el último día en su vida laboral.

Trabajos saludables desde el comienzo de la vida laboral

Todos los trabajadores son diferentes y no todos están expuestos a los mismos riesgos, ya que determinados grupos específicos se exponen a unos riesgos más elevados. Los riesgos pueden aumentar por factores como el género, el estado físico, la situación o los orígenes, así como la edad.

En lo que se refiere a la edad, la salud de toda la población activa, desde los recién incorporados al mercado laboral hasta los que se jubilan en breve, puede mejorarse si se siguen prácticas adecuadas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

En este apartado nos centraremos en el grupo de edad de los trabajadores más jóvenes, entre los 18 y los 24 años, ya que se trata de un colectivo que puede estar en una situación de especial riesgo por su falta de experiencia, formación y concienciación sobre seguridad en el trabajo. Este grupo de trabajadores necesita consejos adecuados, información y supervisión, además de puestos de trabajo seguros y saludables.

Entre las posibles causas de la siniestralidad laboral en los jóvenes se incluye, además de la falta de experiencia ya citada, su inmadurez física y psicológica, su insuficiente sensibilización a los problemas relacionados con la salud y la seguridad, y la deficiente respuesta de las empresas a estas circunstancias, a través de la formación, la supervisión y las medidas de seguridad adecuadas, así como la asignación de los puestos de trabajo apropiados para los jóvenes.

Impulsar prácticas de trabajo saludables para este tipo de trabajadores y desarrollar unas condiciones de trabajo que les sean favorables promueve la sostenibilidad del trabajo a lo largo de toda la vida laboral y garantiza un envejecimiento saludable.

A continuación, ofrecemos algunas de las recomendaciones y medidas preventivas que pueden llevarse a cabo en las empresas, con el fin de prevenir los problemas de salud, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo en los jóvenes menores de 25 años.



Medidas preventivas

- Identificar los riesgos y llevar a cabo una evaluación para determinar las medidas de prevención y los riesgos específicos necesarios. En concreto, la evaluación y las medidas deben comprender: las tareas que los jóvenes no deben realizar; las necesidades y disposiciones para la supervisión; las necesidades de información, instrucción y formación; la prevención del hostigamiento y del acoso sexual; las disposiciones para tener en cuenta cualquier requisito particular de los jóvenes con discapacidades o con necesida-

des especiales; la información a los padres y tutores sobre los riesgos y las medidas para controlarlos; los contactos con los organizadores de períodos de prácticas y de formación profesional y las consultas con representantes de los trabajadores, así como con los propios trabajadores jóvenes sobre las disposiciones destinadas a estos últimos.

- Realizar la evaluación de riesgos no solo a los jóvenes que trabajan a tiempo completo, sino también a los jóvenes con contratos temporales, como los contratados para ayudar en fines de semana o durante las vacaciones escolares, así como a los alumnos de for-

mación profesional y a los que realicen prácticas para adquirir experiencia laboral.

- Realizar una evaluación de riesgos que comprenda: el lugar de trabajo; los agentes físicos, biológicos y químicos; los equipos de trabajo y su utilización; los procesos de trabajo, las operaciones y la organización de la actividad; y la formación y la instrucción.
- Adoptar por parte de los empresarios las disposiciones adecuadas para supervisar a los jóvenes en el trabajo. Los supervisores deberán recibir la formación adecuada sobre los riesgos laborales y las medidas de control vinculadas con el trabajo de los trabajadores

principiantes y ser conscientes de cualquier restricción en las tareas que estos puedan desarrollar. Los trabajadores deben comunicar todos los peligros observados en materia de salud y seguridad laboral a su supervisor.

- Utilizar como tutores a otros compañeros, incluidos los trabajadores jóvenes con más experiencia y los trabajadores de mayor edad y experiencia. La experiencia es positiva tanto para los recién incorporados como para los compañeros con más antigüedad.
- Recibir, por parte de las personas jóvenes que empiezan, formación eficaz en materia de seguridad y salud

antes de iniciar el trabajo, dedicando el tiempo suficiente a los siguientes temas: riesgos específicos relativos a su trabajo; riesgos frecuentes en el lugar de trabajo; qué hacer para protegerse a sí mismos; qué hacer si creen que algo es inseguro; a quién acudir para pedir consejo; qué hacer en caso de emergencia, si sufren un accidente o si necesitan primeros auxilios y sus responsabilidades para cooperar con la empresa en materia de seguridad laboral.

- Promover una fuerte cultura de seguridad e implicar a los trabajadores jóvenes en cuestiones de seguridad. Utilizar métodos de aprendizaje activos y participativos a través de los cuales los jóvenes aprendan, por ejemplo, a reconocer los peligros y a examinar y resolver problemas reales de trabajo y la aplicación de los mismos, dentro de lo posible, en centros de trabajo reales.
- Centrarse en los principales riesgos de los sectores en los que hay mayor proporción de trabajadores jóvenes (hostelería, restauración y comercio).
- Prestar especial atención a los trabajadores jóvenes temporales y a tiempo parcial, incluyendo los problemas aplicables al trabajo por turnos.
- Readaptar las políticas de rehabilitación y empleabilidad de los trabajadores lesionados de forma que abarquen también a los trabajadores jóvenes.
- No realizar, por parte de los recién contratados, tareas que: superen sus capacidades físicas o mentales; les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas; les expongan a radiaciones; impliquen temperaturas extremas, ruido o vibraciones; conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten debido a su falta de experiencia o formación o su insuficiente atención a la seguridad laboral. Los menores de 18 años que hayan completado la escolaridad obligatoria podrán



realizar estas tareas en circunstancias muy especiales, en las que el trabajo sea indispensable para su formación profesional, la tarea se realice bajo la supervisión de una persona competente y los riesgos se reduzcan al menor nivel posible.

- No abandonar el área de trabajo a menos que lo hayan autorizado. Otras zonas pueden presentar riesgos desconocidos y no saber cómo afrontarlos (cables eléctricos aéreos, sustancias químicas tóxicas, suelos resbaladizos, máquinas en movimiento, etc.).
- Utilizar siempre los equipos de protección individual que sean necesarios para realizar el trabajo (calzado de seguridad, casco, guantes, mascarilla, tapones, etc.).

Datos estadísticos de interés

Según las estadísticas de accidentes de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre los meses de enero a septiembre de 2016 se produjeron 23.648 accidentes de trabajo con baja en jornada entre los trabajadores de entre 16 y 24 años. De estos, 23.555 fueron leves, 88 fueron graves y 5, mortales.

Por sexo, los hombres de entre 16 y 24 años tuvieron más del doble de accidentes que las mujeres de la misma edad (16.789, hombres; 6.859, mujeres). Los 5 accidentes mortales los sufrieron hombres.

El número de accidentes de trabajo con baja in itinerare

entre trabajadores de entre 16 y 24 años fue de 4.593. Los hombres de entre 16 y 24 años también sufrieron más accidentes que las mujeres de la misma edad (2.379, hombres; 2.214, mujeres).

En total, el grupo de edad que sufrió un mayor número de accidentes de trabajo con baja en jornada fue el de los 35 a los 39 años (57.988 accidentes) y de accidentes mortales, el grupo de 50 a 54 años, que sufrió 69.

Se pueden obtener más datos en este [enlace](#) (Avance enero-septiembre. «Índice», «Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinerare, según gravedad, por sexo y edad del trabajador accidentado»).

Legislación

- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) (BOE 10-11-1995), y sus posteriores modificaciones.
- [Real Decreto 1561/1995](#), de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- [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. Artículos 6, 7, 11, 34, 37, 45 y Disposición transitoria segunda.
- [Directiva 89/391/CEE del Consejo](#), de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

- [Directiva 94/33/CE del Consejo](#), de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
- [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.

Para ampliar el tema, se pueden consultar los documentos editados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (FACTS) nº [61](#), [62](#), [63](#), [64](#), [65](#), [66](#), [69](#), [70](#), [83](#) y [87](#).

NOTA: Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 30 de noviembre de 2016.



Hipervínculos:

El INSHT 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 INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquél redirija.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

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

