

CONTENIDO

EDITORIAL

INFORMACIÓN

- Nueva denominación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Javier Maestro, nuevo director del INSSBT.
- Cumbre de la Campaña «Trabajos saludables en cada edad 2016-2017».
- Premio Barcelona a la mejor tesis doctoral en prevención de riesgos laborales en Universidades españolas.
- Nuevos Reales Decretos sobre prevención de riesgos laborales.
- Novedades en *Prevencion10.es*.
- Prevención de riesgos laborales en la pesca.
- Campaña «Vision Zero» para empresarios.
- Seguridad para conductores profesionales.

BREVES

- Observatorio de nanomateriales de la Unión Europea.
- Nuevo Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo.
- Equipos de Protección Individual y su legislación actual.
- Últimos documentos del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo.

NOVEDADES EDITORIALES

OPINIÓN

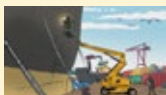


Manuel Velázquez Fernández

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

La necesidad de una estrategia global sobre gestión de la edad en España.

NOTAS PRÁCTICAS



Plataformas elevadoras móviles de personal en zonas portuarias.

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.



Los días 21 y 22 de noviembre de 2017 se celebró en el Centro de Conferencias Euskalduna de Bilbao, España, la cumbre sobre lugares de trabajo saludables 2017.

Título: ERGA Noticias

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

Elaborado por: Juan Guasch (Director). Cristina Araújo, Manuel Bestatén, 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, noviembre 2017.

NIPO (en línea): 272-15-010-6.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR
EN EL TRABAJO

Contenido

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

Bienestar. «Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica».

De este *bienestar*, tercera acepción del vocablo que figura en el diccionario de la Real Academia Española, se habla en el Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, en el que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pasa a denominarse Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P.

Según esta normativa, la finalidad de dicho cambio es la de adaptarse a la demanda de una sociedad cada vez más sensibilizada y exigente con la seguridad y la salud en el trabajo como parte fundamental del bienestar social.

Si nos remontamos al año 1948, observamos que en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), representantes de 61 Estados ya definieron la salud como «Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades».

En el año 2016, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) puso en marcha 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como Objetivos Mundiales, 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. «Salud y Bienestar» es el título del objetivo nº 3 y su finalidad es la de garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como uno de sus objetivos la mejora de las condiciones laborales en el mundo y, para ello, supervisa la reglamentación laboral y el cumplimiento de los

convenios. Como consecuencia, la finalidad de algunos de estos convenios o recomendaciones publicados a lo largo de estos años es también la de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Si estas tres organizaciones internacionales reconocen la importancia de la salud y el bienestar como elementos fundamentales para mejorar la calidad de vida de las personas que conforman las organizaciones, está claro que ha sido oportuna y necesaria esta nueva denominación.

Las líneas clave de actuación de este Organismo para los próximos años serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que no son otras que adaptar sus actuaciones a las necesidades reales demandadas en cada momento y analizar y estudiar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo y apoyando la mejora de las mismas. Igualmente, en la programación anual de sus actividades, se fijarán objetivos más específicos y líneas de actuación que harán hincapié en determinadas áreas clave de trabajo y que abarcarán diversos temas.

En definitiva, el ahora denominado Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo seguirá dirigiendo sus esfuerzos a implantar una cultura preventiva basada en la seguridad y la salud de los trabajadores, con el fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Así mismo, mejorará las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, incidiendo de manera positiva en la calidad de vida de los trabajadores y contribuyendo, por tanto, al incremento del bienestar social.



Nueva denominación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Mediante el [Real Decreto 703/2017, de 7 de julio](#), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha pasado a denominarse: Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P. (Organismo Autónomo, Medio Propio).

La finalidad de dicha denominación es la de adaptarse a la demanda de una sociedad cada vez más sensibilizada y exigente con la seguridad y la salud en el trabajo

como parte fundamental del bienestar social. (Ver editorial).

Otras novedades del mencionado real decreto son la creación de la Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, dentro de la estructura del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como la adscripción de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo a la Secretaría de Estado de Empleo.



Javier Maestro Acosta, nuevo director del INSSBT

Desde el pasado 1 de septiembre, Javier Maestro Acosta es el nuevo director del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

El nuevo director nació en Algeciras, Cádiz, es licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra y funcionario por oposición del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social desde 2004.

Trabajó como Inspector de Trabajo en Barcelona; posteriormente, estuvo destinado en la Subdirección General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social en Madrid. El último cargo desempeñado antes de este nombramiento fue el de Subdirector General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración, dependiente también de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

Javier Maestro sustituye a María Dolores Limón Tamés, quien ocupaba el cargo desde junio de 2012.



Cumbre de la Campaña «Trabajos saludables en cada edad 2016-2017»



Los pasados días 21 y 22 de noviembre se celebró en el Centro de Conferencias Euskalduna de Bilbao la cumbre de la Campaña «Trabajos Saludables 2016-2017: Trabajos saludables en cada edad», que organiza la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), y que se inauguró oficialmente el 15 de abril de 2016.

En dicha cumbre se discutieron los resultados de la campaña de dos años de duración y se intercambiaron buenas prácticas, explorando estrategias futuras para garantizar una vida laboral sostenible en las empresas europeas.

Enmarcadas en el final de esta campaña, y coincidiendo con la Semana Europea de los días 23 al 27 de octubre de 2017, la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo programó más de [40 eventos en 30 ciudades españolas](#), con el objetivo de promover el conocimiento técnico y la cultura preventiva en torno a esta materia. Ejemplos de ello fueron la Jornada Técnica del pasado día 26 de

octubre, titulada: [«Revolución digital: riesgos y oportunidades en cada edad»](#), que se celebró en el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) de Madrid, y la que se celebró el 25 de octubre en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona (INSSBT), con la misma temática: [«Gestión por competencias y edad»](#).

En dicho acto, la Agencia Europea presentó el tema de la próxima campaña 2018-2019, que se lanzará en abril de 2018 y que estará dedicada a las sustancias peligrosas.

Entre los objetivos de la nueva campaña destacan: aumentar la sensibilización sobre la importancia de prevenir los riesgos que presentan las sustancias peligrosas, fomentar la evaluación de riesgos, redoblar la sensibilización sobre los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos en el trabajo, dirigirse a los trabajadores con necesidades especiales y más expuestos al riesgo, y aumentar el conocimiento sobre el marco legislativo.

Premio Barcelona a la mejor tesis doctoral en prevención de riesgos laborales en Universidades españolas

En la Jornada «Gestión por competencias y edad», celebrada el pasado día 25 de octubre en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) se hizo entrega del [«Premio Barcelona a la mejor tesis doctoral en prevención de riesgos laborales en Universidades españolas»](#), en su tercera edición.

El premio fue creado en 2015 por el entonces Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Universitat de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya y la



De izquierda a derecha: Ramón Ferrer (Universitat de Barcelona), Javier Maestro (INSSBT), Luis Manuel Blasco (Universidad de Deusto) y Juan Guasch (INSSBT), en la entrega del premio.

Universitat Pompeu i Fabra, con la colaboración de la Fundación Prevent. La finalidad era la de contribuir al estudio e investigación de la seguridad y la salud laboral.

Este año, el premio, dotado con 5.000 euros, recayó en Luis Manuel Blanco Donoso, investigador postdoctoral del equipo *Deusto Stress Research*. La tesis, premiada y dirigida por Eva Garrosa y Bernardo Moreno, lleva por título «Bienestar en Profesionales de Enfermería: Estudio Multimétodo sobre Recursos Emocionales, Laborales y de Recuperación de Implicados».

Estudio Multimétodo sobre Recursos Emocionales, Laborales y de Recuperación de Implicados».

Nuevos Reales Decretos sobre prevención de riesgos laborales

Los pasados meses de junio y julio se publicaron en el Boletín Oficial del Estado los siguientes reales decretos, en los que se aprobaron los reglamentos relacionados con el almacenamiento de productos químicos y con las instalaciones de protección contra incendios:

- [Real Decreto 513/2017](#), de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios. Entrará en vigor el próximo 12 de diciembre de 2017.

La normativa actualiza y revisa los requisitos establecidos en anteriores legislaciones e incorpora tres anexos relativos a los siguientes temas: Características e instalación de los equipos y sistemas de protección contra incendios, Mantenimiento mínimo de las instalaciones de protección contra incendios y Medios humanos mínimos en empresas instaladoras y mantenedoras de equipos y sistemas de protección contra incendios.

Esta norma deroga el Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios y la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 16 de abril de 1988, sobre normas de procedimiento y desarrollo del citado real decreto.

- [Real Decreto 656/2017](#), de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10. Entró en vigor el pasado 25 de octubre de 2017.

Las 10 Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ son las siguientes:

- MIE APQ-1. Almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles en recipientes fijos.

- MIE APQ-2. Almacenamiento de óxido de etileno en recipientes fijos.
- MIE APQ-3. Almacenamiento de cloro.
- MIE APQ-4. Almacenamiento de amoníaco anhidro.
- MIE APQ-5. Almacenamiento de gases en recipientes a presión móviles.
- MIE APQ-6. Almacenamiento de líquidos corrosivos en recipientes fijos.
- MIE APQ-7. Almacenamiento de líquidos tóxicos en recipientes fijos.
- MIE APQ-8. Almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con alto contenido en nitrógeno.
- MIE APQ-9. Almacenamiento de peróxidos orgánicos y de materias autorreactivas.
- MIE APQ-10. Almacenamiento en recipientes móviles.

La normativa reelabora las instrucciones técnicas complementarias del citado real decreto para adaptarlas al progreso técnico. Para ello ha incorporado nuevas instrucciones o ha modificado las ya existentes.

Esta normativa deroga los Reales Decretos 2016/2004, de 11 de octubre, el Real Decreto 379/2001, de 6 de abril y el Real Decreto 105/2010, de 5 de febrero.



Novedades en Prevencion10.es

En el [nº 113](#) (pág. 12) de este periódico, correspondiente al año 2010, informábamos de la puesta en marcha del portal gratuito «[Prevencion10.es](#)», destinado a asesorar a empresas de hasta 10 trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

El proyecto se puso en marcha con motivo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y su finalidad era la de facilitar al empresario la formación, la información y la asistencia técnica necesarias para cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, integrando la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de las pequeñas empresas y evitando, así, costes y daños a los trabajadores.

«Prevencion10.es», en sus inicios, constaba exclusivamente de dos herramientas principales, que en la actualidad siguen formando parte del portal: «Evalua-t», que permite al empresario cumplir con sus obligaciones legales de forma sencilla a través de un proceso que entonces constaba de cuatro etapas: Registro, Evaluación, Planificación y Seguimiento. La segunda herramienta, denominada «STOP riesgos laborales», suponía la puesta en funcionamiento de un teléfono de atención al usuario (901255050) para resolver las dudas en materia preventiva y que servía de apoyo permanentemente a «Evalua-t».

En los años posteriores se incluyeron formularios de evaluación de riesgos laborales por sectores de actividad para que los empresarios pudieran realizar la autoevaluación de sus riesgos y se creó el apartado «Biblioteca». También se introdujo una herramienta denominada «Autopreven-t», dirigida a los trabajadores autónomos, sin trabajadores empleados a su cargo, con el fin de ofrecer asesoramiento técnico para cumplir con sus deberes de coordinación de actividades empresariales y promover una formación en materia de prevención de riesgos laborales adaptada a las características de este colectivo.

Con la aprobación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se amplió a 25 el número de empleados de las pequeñas y medianas empresas que podían asumir directamente la prevención, en caso de empresarios con un único centro de trabajo.

Al año siguiente, la Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecía el *Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades de la Seguridad Social, en la planificación de sus actividades para el año 2014*, estableció que las mutuas debían realizar jornadas entre las empresas asociadas de hasta 25 trabajadores y autónomos adheridos, al objeto de informarles sobre las funcionalidades que ofrece el servicio «Prevencion10.es» y «Prevencion25.es».

Ese mismo año se incorporó la plataforma «Instruye-t», para desarrollar el plan de formación al empresario, de modo que pudiera asumir personalmente la gestión de la prevención de riesgos laborales y el Plan de formación «T-formas», que permitía consultar los vídeos interactivos de los cursos de «Instruye-t», correspondientes a la prevención de riesgos específicos de distintos tipos de actividad. (En la actualidad, estos vídeos se pueden consultar dentro de los apartados «Multimedia», «Vídeos tutoriales»).

En los años siguientes, con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, se dio un nuevo paso en la renovación de la plataforma web, con el fin de llegar a las empresas que aún no la conocían y de ampliar las prestaciones a las empresas usuarias.

A continuación citamos las últimas novedades de este servicio:

- Ofrece 85 cuestionarios o formularios de evaluación, con un vídeo tutorial de enlace, para diferentes actividades económicas y 42 cuestionarios destinados a trabajadores por cuenta propia.
- Permite un acceso óptimo para teléfonos móviles y tabletas, gracias a su diseño web *responsive*, de manera que se puede visualizar correctamente desde distintos dispositivos.
- Mejora la navegabilidad de la plataforma, haciéndola más intuitiva y natural.
- Elimina la etapa de registro para la opción de «usuario invitado», lo que facilita la utilización del servicio y agiliza el acceso a los contenidos.
- Simplifica la etapa de registro de los usuarios, a los que sólo se les requiere una cuenta de correo electrónico.
- Mejora el procedimiento de evaluación, lo que supone una gran e importante reducción del

tiempo necesario para cumplimentar los cuestionarios.

- Renueva la maquetación de los documentos descargables (plan de prevención de riesgos laborales y documento de coordinación de actividades empresariales), incluyendo en un único documento toda la información necesaria para la gestión de la prevención en la empresa.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social encomendó desde un principio la gestión directa de este servicio al entonces Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actualmente, Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.



Prevención de riesgos laborales en la pesca

En España, y según las estadísticas de accidentes de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la actividad de pesca, los accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad, por sector, sección y división de actividad económica, subieron ligeramente en el año 2016 respecto al año anterior. En el año 2015 se produjeron un total de 2.539 accidentes en la actividad de pesca y acuicultura, de los que 16 fueron mortales. En el año 2016 se produjeron 2.576 accidentes, de los cuales 20 resultaron ser mortales.

Las publicaciones más recientes que ha editado el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo relacionadas con esta actividad son las siguientes:

- [Identificación, evaluación y prevención del riesgo de carga física en la pesca. Modalidad de arrastre.](#) 2017. (60 págs.).
- [Identificación, evaluación y prevención del riesgo de carga física en la pesca. Modalidad de cerco.](#) 2016. (39 págs.).
- [Análisis de la exposición al ruido a bordo de embarcaciones de pesca.](#) 2016. (51 págs.).
- [Ruido en embarcaciones de pesca](#) (folleto). 2016.
- [Caracterización de la siniestralidad en la actividad pesquera.](#) 2016. (49 págs.).

- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos en el trabajo a bordo de los buques de pesca.](#) (Interpretación y aplicación del Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio). 2011. (61 págs.).

Sobre este mismo tema, la Comisión Europea acaba de publicar la [Guía europea para la prevención de riesgos en pequeños buques de pesca](#). El texto, de 180 páginas, tiene como objetivo aclarar conceptos clave a nivel de la Unión Europea y ayudar a los Estados miembros a cumplir sus obligaciones en virtud del marco y las directivas individuales. Está constituida por seis módulos independientes y dos anexos sobre legislación.



Campaña «Vision Zero» para empresarios

Durante el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebró en Singapur los pasados días 3 a 6 de septiembre, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), con sede en Ginebra, presentó la Campaña [«Vision Zero»](#), destinada a empresarios, con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud en las empresas.

La Campaña incluye una Guía Práctica: «7 reglas de oro para un trabajo saludable y sin accidentes», que consta de siete principios básicos sobre prevención, así como siete listas de verificación para evaluar qué reglas de oro ya se han introducido en la empresa, cuáles son las posibles mejoras y dónde es necesario tomar medidas correctivas.

Las 7 reglas de oro de «Vision Zero» son las siguientes:

- Asumir el liderazgo. Demostrar el compromiso.
- Identificar los peligros. Evaluar los riesgos.
- Definir metas. Elaborar programas.
- Garantizar un sistema seguro y saludable. Estar bien organizado.

- Velar por la seguridad y la salud en las máquinas, equipos y lugares de trabajo.
- Mejorar las cualificaciones. Desarrollar las competencias.
- Invertir en las personas. Motivar a través de la participación.

La Guía Práctica se puede consultar en este [enlace](#).



Seguridad para conductores profesionales

La Comisión Europea ha elaborado una guía electrónica sobre los riesgos relacionados con la seguridad vial laboral destinada a los conductores profesionales de todos los sectores de la Unión Europea.

La guía, denominada [VeSafe](#), incluye ejemplos de buenas prácticas sobre el tema de la conducción segura, el transporte al centro de trabajo, el trabajo en carretera, etc. Ofrece información por tipo de riesgo (estacionamiento, maniobra, mantenimiento, etc.) o por tipo de vehículo (taxi, autobús, coche, tractor, camioneta, etc.).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo gestionará la guía y la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea actualizará su contenido.

Guía electrónica de la UE sobre los riesgos relacionados con la seguridad vial laboral



En esta misma línea, la última película del personaje de dibujos animados Napo, de unos 10 minutos de duración, aborda algunos de los riesgos para la seguridad y la salud a los que se enfrentan los conductores profesionales. En clave de humor, [Napo en...el camino hacia la seguridad](#) incluye temas como el mantenimiento de vehículos, la conducción en condiciones meteorológicas adversas, la importancia de una buena planificación y preparación, incluidas la carga segura, la planificación de la ruta más eficaz, etc.



La [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#) reproduce y facilita copias de las películas de Napo a los centros de referencia nacionales de todos los Estados miembros de la Unión Europea, aunque la autoría de las películas es de Via Storia, productora de Estrasburgo (Francia) y del Consorcio Napo.

Observatorio de nanomateriales de la Unión Europea

En este nuevo Observatorio se puede encontrar información sobre los nanomateriales existentes en el mercado de la Unión Europea, ya que ofrece datos relacionados con la seguridad, la innovación, la investigación, así como sus usos.

La Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas (ECHA) será la encargada del mantenimiento del nuevo [Observatorio de nanomateriales de la Unión Europea](#) y la Comisión Europea, de su financiación.

En su página web se pueden encontrar apartados como los siguientes: «Exposición a los nanomateriales», «El uso de nanomateriales en el lugar de trabajo», «Aspectos

fundamentales de seguridad», «El futuro de la nanotecnología», «Los nanomateriales en el medio ambiente», «El Reglamento sobre productos biocidas (BPR) y los nanomateriales», etc.



Nuevo Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ofrece a todas las empresas y ciudadanos interesados determinados Criterios Técnicos, con el objetivo de informar sobre cuáles son las interpretaciones que realiza acerca de determinadas cuestiones relativas a la normativa laboral en el ejercicio de sus funciones.

El último Criterio Técnico publicado es el titulado: [Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad](#).

En el documento se informa de la normativa al respecto, del período de referencia para calcular la plantilla de una empresa pública o privada, qué trabajadores se deben computar como trabajadores fijos de plantilla según el tipo de contratos, qué trabajadores se consideran discapacitados, etc.

Sobre el tema de la prevención de riesgos laborales dispone de otros cuatro Criterios Técnicos: [«Acoso y violencia en el trabajo»](#) (2009), [«Presencia de recursos preventivos en las empresas»](#) (2010), [«Actuaciones inspectoras en relación con el riesgo laboral de atraco»](#) (2011) y [«Sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional»](#) (2016).



Equipos de Protección Individual y su legislación actual

A partir del 21 de abril de 2018 entrará 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 (EPI). De esta entrada en vigor se exceptúan los artículos relativos a la notificación de los organismos de evaluación de la conformidad (art. 20 a 36), el procedimiento de Comité (art. 44) y las normas de sanciones (art. 45). Los artículos correspondientes a los dos primeros temas fueron aplicados a partir del 21 de octubre de 2016 y el tercero se aplicará el 21 de marzo de 2018. Por otro lado, la Directiva 89/686/CEE del Con-



sejo, 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 período transitorio hasta el 21 de abril de 2019, en el que convivirá con el Reglamento (UE) 2016/425.

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ha editado este [folleto](#), con información sobre el tema y un esquema de representación del período transitorio que va desde la Directiva 89/686/CEE (Real Decreto 1407/1992) al Reglamento (UE) 2016/425.

Últimos documentos del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

El [Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo](#) empezó su trabajo en el año 2008, con el fin de alcanzar el objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012: *Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo*.

Puesto en marcha por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), el Observatorio tiene como objetivo el descenso de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás daños a la salud que puedan derivar del trabajo.

Para ello proporciona información de calidad sobre salud laboral, extraída tanto de la producción científica del INSSBT, como de investigaciones llevadas a cabo por grupos de expertos de otras instituciones.

Sus últimas publicaciones son las siguientes:

- [Siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal \(enero-diciembre 2016\)](#). 26 págs.
- [Actividades prioritarias en función de la siniestralidad. 2016](#). 20 págs.
- [Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos. 2016](#). 34 págs.
- [Siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal \(enero-junio 2017\)](#). 26 págs.
- [Siniestralidad en la actividad de asistencia en establecimientos residenciales. 2016](#). 26 págs.
- [Informe de accidentes laborales de tráfico. 2016](#). 68 págs.



**CATÁLOGO DE PUBLICACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO (INSSBT) 2017**

Este [catálogo](#) recoge los últimos documentos normativos, técnicos y divulgativos editados por el INSSBT.

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

Ya se pueden consultar en la página web del INSSBT las once nuevas Notas Técnicas de Prevención ([nº 1090 a 1100](#)), que completan 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, psicología, formación, etc.

Se pueden descargar gratuitamente en la página web del INSSBT, www.insht.es.

También está disponible la serie completa ([nº 1066 a 1100](#)): P.V.P.: 22,40 € IVA incluido.

**FUNDAMENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Estructurado en tres partes, este texto ha sido editado con motivo de la celebración del vigésimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La primera parte ofrece una perspectiva histórica sobre la prevención de riesgos laborales en nuestro país, la segunda expone el sistema español y el marco institucional comunitario en cuanto

a la estructura organizativa de la prevención y la tercera se dedica a los aspectos fundamentales para una gestión preventiva eficaz. Se pueden consultar las primeras páginas del documento en [este enlace](#) de la página web del INSSBT, www.insht.es.

**SEGURIDAD LABORAL EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN MENORES (sin proyecto)**

Su objetivo es orientar a las empresas que acometen obras menores a la hora de gestionar la prevención de riesgos de una forma eficiente. Además, proporciona información sobre aspectos generales que afectan a las obras, tales como la subcontratación o la formación, con el fin de facilitar la identificación y el cumplimiento de las obligaciones preventivas en este ámbito y promover un mayor compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo.

Complementa la publicación un vídeo de unos cuatro minutos de duración.

Tanto el texto como el vídeo se pueden consultar gratuitamente en este [enlace](#) de la página web del INSSBT, <http://www.insht.es>.

**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, la última aplicación publicada es:



[Bienestar térmico global/local.](#)

Se puede descargar gratuitamente desde la página web del INSSBT, <http://www.insht.es>.

**ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. 2015
6ª EWCS- ESPAÑA**

La [6ª EWCS-España](#) corresponde a la edición de 2015 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y está enmarcada en la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, promovida por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Esta sexta encuesta abarca los 28 Estados miembros de la UE más Noruega, Suiza, Turquía, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Montenegro y Albania. El trabajo de campo se realizó entre febrero y diciembre de 2015 y en España se entrevistaron a 3.364 trabajadores sobre diferentes aspectos de su vida laboral.

Se puede descargar gratuitamente desde la página web del INSSBT, <http://www.insht.es>.

**HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO QUÍMICO:
MÉTODOS DE EVALUACIÓN CUALITATIVA Y MODELOS DE
ESTIMACIÓN DE LA EXPOSICIÓN**

Describe algunos de los métodos y modelos más frecuentes o comunes que se encuentran en la literatura como el COSHH Essentials, el Stoffenmanager, ART-tool, ECETOC-TRA y Riskofderm, entre otros. Su objetivo es el de facilitar la selección, uso y combinación de estas herramientas, aportando información para mejorar así la gestión de los riesgos relacionados con la presencia y uso de agentes químicos peligrosos en los centros de trabajo. Se puede consultar en la [página web del INSSBT](#).

**BASES DE DATOS**

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas, ha creado un portal con fines preventivos, que ofrece información sobre situaciones de trabajo peligrosas.

En este apartado se describen situaciones de trabajo reales en las que se han producido o se pueden producir daños a la salud de los trabajadores, identificando los elementos más relevantes para su prevención, así como las medidas preventivas adecuadas.

Incluye tres tipos de situaciones de trabajo, que constituyen tres subportales o bases de situaciones peligrosas específicas. Son las siguientes:

- Accidentes de trabajo investigados. ([BINVAC](#)).
- Situaciones de exposición a agentes químicos. ([BASEQUIM](#)).
- Situaciones de trabajo peligrosas producidas por las máquinas. ([BASEMAQ](#)).

Entre las novedades figuran dos nuevas fichas en BASEQUIM, una nueva ficha en BINVAC y cinco nuevas fichas en BASEMAQ.

GUÍA PARA LA COMPRA DE UNA MÁQUINA

Proporciona orientaciones sobre los aspectos que debe tener en cuenta el empresario en el proceso de adquisición de una máquina, de forma que se garanticen unas condiciones de trabajo seguras en su posterior utilización.

La [Guía](#), de 78 páginas, se puede consultar en la página web del INSSBT.

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: edicionesinsht@insht.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: cncinsht@insht.meyss.es

LA LIBRERÍA DEL BOE

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



La necesidad de una estrategia global sobre gestión de la edad en España

Manuel Velázquez Fernández
Inspector de Trabajo y Seguridad Social



El envejecimiento de la población es un fenómeno que afecta, en mayor o menor medida, a todos los países de la Unión Europea. La Comisión ha señalado recientemente que en la UE 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, y que en 2030 los trabajadores de más edad serán casi la cuarta parte de la población activa total¹.

España es uno de los países más afectados por el envejecimiento y ello se debe, especialmente, a la sucesión entre un período de alto índice de natalidad (el *baby boom*, aproximadamente entre 1959 y 1973) y otro de baja natalidad (el *baby bust*, aproximadamente entre 1974 y 2000). Se prevé que para el año 2050 España será el país más envejecido de Europa y el segundo de la OCDE después de Japón², afectando más en particular este proceso a las comunidades del norte, desde Galicia a Aragón. La Unión Europea comenzó a preocuparse sobre este asunto desde la última década del pasado siglo por las repercusiones que puede tener en la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones. Los Consejos Europeos de 2000 y 2002 establecieron objetivos para que los Estados intervinieran para aumentar la edad efectiva de jubilación y el porcentaje de población activa con edad superior a 54 años. La Comisión

Europea elaboró un Libro Blanco en el que estableció recomendaciones para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social mediante el aumento paulatino de la edad de jubilación y la progresiva compatibilización de la actividad laboral con las pensiones³. Medidas como estas ya se han tomado en la mayoría de los países de la UE y en España comenzaron por la aprobación de la Ley 27/2011 que contó con el acuerdo de los agentes sociales.

Además de estas políticas sobre los sistemas de pensiones, también se recomendaba a los Estados el establecimiento de políticas sociales complementarias que hicieran el trabajo sostenible y que velaran por el equilibrio social de las medidas. Esto implicaba, entre otras cuestiones, la puesta en marcha de políticas de empleo contra el paro de larga duración de las personas mayores; la aplicación de medidas en la legislación laboral que favorecieran la igualdad de trato por razón de la edad, la formación profesional para todas las edades y la transmisión del conocimiento entre generaciones; unas políticas de seguridad y salud laboral que mejorasen las condiciones de trabajo y su adaptación a las personas y

1. Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo. Bruselas, 10.1.2017 COM(2017) 12 final.
2. Preventing ageing unequally. How does Spain compare? OECD 2017 <http://oe.cd/pau2017>

3. En el Libro Blanco de 2012. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles se recomienda a España «adoptar la reforma del sistema de pensiones propuesta con el fin de retrasar la edad de jubilación legal y aumentar el número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones, según lo planeado; revisar periódicamente los parámetros de las pensiones a la luz de la evolución de la esperanza de vida, según lo previsto, y adoptar nuevas medidas encaminadas a mejorar el aprendizaje permanente para los trabajadores de más edad».



facilitasen la rehabilitación y la vuelta al trabajo de los que sufrieran enfermedades, además de otras medidas de acompañamiento de carácter sanitario y educativo sobre la población adulta en general.

Fruto de esta recomendación, varios Estados realizaron sus planes y estrategias nacionales sobre el envejecimiento de la población trabajadora y en España el Gobierno aprobó la denominada «Estrategia 55 y más» en el mes de noviembre de 2011.

Sin embargo, justo después de la aprobación de esta estrategia se agudizó la crisis económica, aunque esta afectó de modo muy desigual a los países del norte y del sur de Europa. Mientras los primeros mantuvieron las previsiones y directrices iniciales de las instituciones europeas, los segundos adoptaron medidas que supusieron, en parte, una ruptura con ellas.

En España, la reforma de las pensiones de la Ley 27/2011 se endureció notablemente con el Real Decreto Ley 5/2013 restringiendo aún más las prejubilaciones y favoreciendo la compatibilidad entre el trabajo y las pensiones. Por otra parte, ante el vertiginoso aumento del desempleo juvenil se dejó sin ningún efecto la «Estrategia 55 y más», que solo estaba dirigida al segmento de los trabajadores mayores.

Estas medidas se adoptaron de modo urgente y prescindiendo del acuerdo y de la negociación con los agentes sociales, que en sus pactos generales sobre negociación colectiva se pronunciaron en un sentido abiertamente contrario a favor de las prejubilaciones como forma de creación de empleo para los jóvenes. Todo ello sin perjuicio de que, también durante este período, se hayan desarrollado algunas fórmulas que, por ejemplo, han permitido, de forma temporal, la continuidad de los antiguos contratos de relevo o la flexibilización temporal en su aplicación (gracias en este caso

a la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo⁴) y la aplicación por las empresas del sector de banca y telecomunicaciones de planes de prejubilación masiva de sus empleados.

Durante este período de la crisis económica tampoco ha habido directrices generales de la UE sobre esta materia, aunque se han mantenido importantes actividades de estudio y análisis, como las llevadas a cabo por la Comisión Europea sobre la gestión de la diversidad⁵, un concepto que también abarca la gestión de la edad, y por sus organismos, especialmente la Fundación de Dublín (Eurofound) y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de Bilbao, cuyas conclusiones se pueden ver reflejadas en un informe conjunto⁶. El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación también ha promovido durante estos años jornadas y cursos para reflexionar sobre este asunto y que pueden ser consultados en su página web⁷.

Llegamos así al año 2017, en el que se comienza otra vez a lanzar iniciativas sobre este tema en el ámbito de las instituciones de la Unión Europea. En su comunicación de 10 de enero de 2017 sobre modernización de la legislación y las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo, la Comisión Europea aborda en particular la gestión de la edad dentro de la gestión del riesgo y prevé que durante 2018 el SLIC (Comité Europeo de

Altos Responsables de la Inspección de Trabajo) formule principios que ayuden a los inspectores de trabajo a evaluar los riesgos teniendo en cuenta la edad.

Junto a esta comunicación, la Comisión ha lanzado una guía práctica para empresarios sobre seguridad y salud⁸, en la que se incluyen por primera vez algunas directrices sobre la «evaluación del riesgo teniendo en cuenta la edad». Básicamente, esta guía plantea en primer término la necesidad de romper prejuicios y estereotipos en torno a la presunta incapacidad de las personas mayores y asentar los valores positivos que la edad representa en términos de mayor experiencia y compromiso, todo lo cual va a exigir necesariamente una acción informativa y divulgativa por parte de todos los agentes implicados.

Establece también con claridad que no es necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos independiente para los trabajadores mayores y que no se deben hacer suposiciones basándose únicamente en la edad, ya que «los trabajadores de edad avanzada no constituyen un grupo homogéneo sino que pueden existir diferencias considerables entre las personas de la misma edad debidas a diferencias en el estilo de vida, la nutrición, la condición física, la predisposición genética, el nivel educativo, etc.». Se dice que la edad solo se debe tener en cuenta en las tareas que, por ejemplo, impliquen el uso de la fuerza, la capacidad visual u otras circunstancias especiales. En todo caso, las medidas preventivas deben basarse en riesgos objetivos y en las capacidades de los trabajadores, no en su edad. Todas estas directrices apuntarían directamente contra la idea, que a veces se ha manejado, de considerar las personas de más edad como un colectivo sensible a efectos de lo

4. Entre otras, la STS 4ª 1429/2017 de 29.03.2017.

5. Entre otros, «Gestionar la diversidad en el trabajo. Descubrir los beneficios empresariales con los charter de la diversidad europeos» (2012). http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/managing_diversity_atwork_es.pdf

6. *Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*, 29 June 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/towards-age-friendly-work-in-europe-a-life-course-perspective-on-work-and-ageing-from-eu-agencies>

7. <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/cursos-la-uimp>

8. Disponible en <https://www.scmst.es/union-europea-guia-practica-empresarios-seguridad-salud-trabajo>

dispuesto en el art. 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También se propone que la evaluación de riesgos tenga un enfoque participativo, de manera que se cuente con la implicación de los trabajadores en esta cuestión y se sustente así en un análisis de la situación laboral real. Señala que se deben tomar medidas para adaptar el trabajo a las personas, teniendo en cuenta sus necesidades desde la etapa de diseño y planificación y la compra de equipos de trabajo. Dice también que no es necesario que estas medidas sean complejas ni costosas y proporciona algunos ejemplos típicos, como la modificación de las pautas por las que se establecen los turnos de trabajo, la automatización de las tareas rutinarias, la rotación de tareas, el ajuste de la iluminación o el suministro de estaciones de trabajo con más posibilidades de adaptación.

Por otra parte, en mayo de 2017 se ha firmado por los representantes de los agentes sociales europeos (patronal y sindicatos) el «Acuerdo Marco sobre Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional», que todavía no ha sido transcrito al marco español de relaciones laborales.

Este acuerdo hace hincapié en la necesidad de las empresas de contar previamente con una evaluación estratégica sobre su población trabajadora que tenga en cuenta aspectos como la pirámide de edad en la empresa, la cualificación y experiencia en cada caso requeridas, las consideraciones de seguridad y salud para las ocupaciones más duras y los aspectos relacionados con la digitalización e innovación. Esta estrategia se debería actualizar periódicamente y podría insertarse dentro de otras políticas que ya se lleven a cabo por la empresa para evitar duplicidades y cargas burocráticas.

El acuerdo abarca, por este orden, cuatro aspectos: los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la ges-

tión de los conocimientos y las competencias, la organización del trabajo para una vida saludable y productiva y, por último, un enfoque intergeneracional. Por razón de la materia, vamos a describir brevemente el contenido del primero y el tercero de estos apartados.

Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, el acuerdo señala que se deben identificar en particular las tareas que son física y mentalmente más exigentes y realizar los ajustes necesarios en la distribución y ordenación del trabajo y la promoción de la salud para permitir que los trabajadores puedan llevarlas a cabo hasta su edad de jubilación.

Se dice también que estas acciones han de estar apoyadas por medidas de formación continua y el progresivo aumento de las cualificaciones y competencias laborales de todos los trabajadores, cualquiera que sea su edad, contando con su participación activa y facilitando la movilidad y carrera profesional.

En lo que se refiere a la organización del trabajo para una vida saludable y productiva, también se hace hincapié en la necesidad de adaptar la misma a las necesidades de las empresas y de los trabajadores a lo largo de toda la vida laboral, de forma colectiva o individual, de acuerdo con las prácticas de la negociación en cada lugar.

Las medidas que este pacto sugiere para alcanzar este fin serían las dirigidas a la anticipación y adaptación a los cambios que ya han sido tratadas en el ámbito de la UE⁹, adaptar los horarios y la jornada de trabajo a las necesidades de los trabajadores, la mejor distribución de tareas, luchar contra los prejuicios y estereotipos por razón de la edad estableciendo, por ejemplo, equipos

de trabajo con personas de distintas edades, así como tomar medidas que faciliten la transición a la jubilación de los mayores.

Una vez llegados a este punto, es necesario hacer una reflexión sobre lo que se podría o debería hacer a partir de este momento por parte de todos los agentes implicados.

La situación respecto a 2011, el año en que se diseñó la fallida estrategia 55 y más, ha cambiado en algunos aspectos. La edad media de los trabajadores que se jubilan ha subido pero se ha estancado en los 63 años, todavía no llega a la edad legal de jubilación. Por otro lado, persiste la enorme brecha en los niveles de ocupación entre trabajadores jóvenes y mayores y entre trabajadores cualificados y no cualificados¹⁰.

Además de esto, la jubilación masiva de los trabajadores que nacieron durante el *baby boom* está más cerca. En torno a los años 2023 y 2024 empezará a producirse la misma con especial incidencia en el ámbito de las administraciones públicas en las que, a pesar de la falta de estudios y datos oficiales, se estima que más de un 60 por 100 se va a jubilar en la próxima década¹¹. En todo caso, el relevo generacional en los puestos de trabajo no va a ser mecánico y automático y, previsiblemente, habrá graves problemas de ajuste y un evidente riesgo de falta de transmisión del conocimiento.

En cualquier caso, es necesario volver a la idea de realizar una estrategia global que abarque todos los aspectos (laborales, educativos y sanitarios) y cuyo diseño debe ir precedido de estudios y análisis solventes. Las medidas que se apliquen deberían ser tratadas y nego-

9. Comunicación de la Comisión Europea. Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración. Bruselas, 13.12.2013 COM(2013) 882 final.

10. Preventing ageing unequally. How does Spain compare? OECD 2017 <http://oe.cd/pau2017>

11. Una reflexión sobre este problema por el Profesor Carles Ramió (UPF) puede consultarse en <http://www.administracionpublica.com/el-envejecimiento-de-los-empleados-publicos-i/>

ciadas por todos los actores públicos (Estado, Comunidades Autónomas y Administraciones Locales) y los agentes sociales.

Esta estrategia, siguiendo el ejemplo de los países que ya han comenzado a aplicarla, debería comenzar por acciones de información general a la población, diseñar posteriormente medidas que incentiven o estimulen determinadas acciones por parte de todos los agentes implicados y, finalmente, establecer mecanismos de control e inspección sobre la eficacia y cumplimiento de dichas acciones.

También se debe alterar sustancialmente el enfoque de la estrategia anterior, que se ha demostrado claramente equivocado y contraproducente, de realizar una estrategia exclusiva para personas mayores. La Comisión Europea y los agentes sociales han recogido las propuestas que en este sentido han formulado la Fundación de Dublín y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Bilbao sobre la necesidad de dar un enfoque global y general para los trabajadores de cualquier edad y que tenga en cuenta todo el ciclo de vida laboral. Las medidas que se adopten respecto a las personas de menos edad siempre tendrán una lógica repercusión en el futuro cuando sean mayores y, por otro lado, aplicar políticas de protección dirigidas solamente a los mayores no puede tener, en muchos casos, más que meros efectos paliativos sin resolver los problemas desde su origen.

La necesidad de este enfoque global sobre la edad también viene avalada por los estudios que se publican periódicamente sobre los procesos de Incapacidad Temporal y su duración en España¹². Estos estudios ofrecen

un cuadro muy variado según la edad de las personas. Los menores de 35 años presentan mayor número de patologías traumáticas y enfermedades infecciosas, los que tienen entre 35 y 49 años presentan mayor número de patologías mentales, mientras que los de más de 50 años tienen mayor número de trastornos musculoesqueléticos, neoplasias y trastornos del sistema circulatorio. En cuanto a la duración de los procesos, en todos los casos los mayores de 50 años son los que presentan los datos más relevantes.

En lo que respecta a las políticas y medidas de prevención de riesgos laborales, hay coincidencia general en que se deben afianzar las relativas a los aspectos ergonómicos y psicosociales que aún se encuentran en una fase menos desarrollada que el resto. La buena adaptación del trabajo y la organización a la persona es la clave fundamental para una gestión de los riesgos que tenga en cuenta la edad. A este respecto, el informe conjunto de los organismos europeos coincide en señalar que el trabajo que produce satisfacción personal, en el que se cuenta con el apoyo de la dirección y que no presenta riesgos de trastorno físico es el que más favorece la permanencia de las personas en el trabajo en condiciones saludables hasta su jubilación.

También hay que mejorar la gestión respecto a la vigilancia de la salud en lo relativo a la rehabilitación y vuelta al trabajo tras un proceso de incapacidad temporal, que es lo que afecta de modo muy particular a los trabajadores de más edad. Deben perfeccionarse los mecanismos de coordinación entre las distintas instancias que intervienen en las bajas y estas deben comenzar su acción rehabilitadora desde el momento en que estas se producen.

Por último, tanto la comunicación de la Comisión Europea como el pacto de los agentes sociales europeos

hacen expresa mención al desarrollo de las políticas de promoción de la salud en los lugares de trabajo. Estas políticas apenas han adquirido desarrollo en España, aunque algunas de sus medidas se apliquen en la práctica común de las empresas de modo espontáneo.

Actualmente, la única medida de este tipo que se incentiva en la legislación vigente es la relativa a los planes de movilidad en el marco de las bonificaciones o *bonus* de la seguridad social. Sería conveniente contar con otros incentivos para ampliar el espectro de estas medidas a aspectos como la alimentación, el ejercicio físico, la doble actividad en el trabajo y en el hogar familiar, que afecta fundamentalmente a la salud de las mujeres, y otras acciones que fomenten las relaciones sociales entre los trabajadores.

El desarrollo de estas políticas complementarias exige en todo caso el acuerdo individual de los propios trabajadores afectados. Su desarrollo podría hacerse mediante la negociación colectiva entre empresas y trabajadores o bien dentro de las políticas de responsabilidad social empresarial que puedan promover las administraciones públicas o utilizando, en su caso, la llamada «divulgación de la información no financiera», que deberían facilitar algunas empresas en cuanto se produzca la transposición de la Directiva 2014/95 sobre esta materia.

Tanto la Comisión Europea como los agentes sociales europeos recomiendan el desarrollo de las acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo para la gestión de la edad. Estas actividades gozan de un marco social de promoción en otros países de la UE¹³ que hasta ahora ha tenido poca implantación en España.

12. Destacamos el VI Informe Adecco sobre Absentismo (2017) <http://adecco.es/wp-content/uploads/informes/VI-Informe-de-Absentismo.pdf>

13. Destacamos a este respecto la información que se puede obtener en la página web del INSSBT. <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud> y las actividades de la Red Europa de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) <https://enwhpfoundation.wordpress.com>

Plataformas elevadoras móviles de personal en zonas portuarias

La plataforma elevadora móvil de personal (PEMP) es una máquina móvil destinada a desplazar personas hasta una posición de trabajo para realizar una tarea en concreto. Los trabajadores que utilizan estas plataformas entran y salen de ellas desde las posiciones de acceso a nivel del suelo o sobre el chasis. Consisten, como mínimo, en una plataforma de trabajo con controles u órganos de servicio, una estructura extensible y un chasis.

Existen plataformas sobre camión articulado y telescópico, autopropulsadas de tijera, autopropulsadas articuladas o telescópicas y plataformas remolcables, entre otras.

Para realizar trabajos en zonas portuarias, y más concretamente en buques, las PEMP más indicadas son las articuladas y las telescópicas, ya que son muy útiles para trabajos en zonas de difícil acceso. Este tipo de plataformas permiten que la cesta pueda situarse unos metros por debajo de la base de la máquina, como cuando se quiere acceder al casco de un barco amarrado en un puerto y el nivel del mar está por debajo de la base de la plataforma.

Las plataformas articuladas y telescópicas pueden tener una estructura articulada y sección telescópica o solo telescópica, con un alcance de más de 60 m. Pueden estar alimentadas por baterías, por un motor diésel o por una combinación de ambos sistemas y disponer de tracción integral.

Se suelen utilizar para realizar trabajos de mantenimiento en los cascos de los barcos amarrados en el puerto, para realizar tareas de soldadura en los barcos, para limpiar los cascos de los buques normalmente con chorro de arena impulsado por aire o por agua, para pintar los cascos con pulverizadores, para pintar en distintas zonas del astillero, etc. A continuación, ofrecemos un resumen de las partes principales que componen una PEMP, así como los principales riesgos y factores de riesgo y las medidas preventivas que se deben adoptar.

PARTES DE UNA PEMP

Plataforma de trabajo

Suele estar rodeada por una barandilla, que puede desplazarse con su carga hasta una posición que permita efectuar trabajos de montaje, reparación, inspección u otros trabajos similares.

Estructura extensible

Está unida al chasis y soporta la plataforma de trabajo permitiendo moverla hasta la situación requerida. Puede constar de uno o varios tramos, plumas o brazos simples, telescópicos o articulados, estructura de tijera o cualquier combinación entre todos ellos, con o sin posibilidad de orientación en relación con la base.

Chasis

Es la base de la PEMP. El chasis puede ser autopropulsado, empujado o remolcado. Puede estar situado sobre el suelo, ruedas, cadenas, orugas o bases especiales; montado sobre remolque, semi-remolque, camión o furgón; y fijado con estabilizadores, ejes exteriores, gatos u otros sistemas que aseguren su estabilidad.

Elementos complementarios

Las PEMP pueden utilizar una serie de elementos complementarios para su uso como pueden ser: estabilizadores (gatos, bloqueo de suspensión, ejes extensibles, placas estabilizadoras, etc.), sistemas de accionamiento (por cables, cadenas, tornillo o por piñón y cremallera) y órganos de servicio (paneles de mando normales, de seguridad y de emergencia).



RIESGOS Y FACTORES DE RIESGO

Caídas a distinto nivel debidas a:

- Basculamiento del conjunto del equipo al estar situado sobre una superficie inclinada o en mal estado, por falta de estabilizadores, etc.
- Realización de trabajos con parte del cuerpo situado fuera de la plataforma de trabajo.
- Ausencia de barandillas de seguridad en parte o en todo el perímetro de la plataforma.
- Realización de trabajos utilizando elementos auxiliares como escaleras, banquetas, etc. para ganar altura.

liares como escaleras, banquetas, etc. para ganar altura.

- Rotura de la plataforma de trabajo por sobrecarga, deterioro o mal uso de la misma.
- Realización de trabajos sobre la plataforma sin utilizar los equipos de protección individual debidamente anclados.

Vuelco del equipo debido a:

- Trabajos con el chasis situado sobre una superficie inclinada.



- Hundimiento o reblandecimiento de toda o parte de la superficie de apoyo del chasis.
- Falta de uso de placas estabilizadoras.
- Apoyo de la PEMP total o parcialmente sobre superficies poco resistentes.
- Superación del número máximo admisible de personas en la plataforma de trabajo.
- Sobrecarga de la plataforma de trabajo respecto a su carga nominal.
- Efecto péndulo al caer al vacío desde la plataforma de trabajo, llevando el operario una eslinga no ajustable y siendo el punto de giro el punto de anclaje.
- Aumento de la superficie de la plataforma de trabajo con estructuras adicionales.
- Uso del equipo en condiciones meteorológicas adversas como viento, lluvia, tormentas con aparato eléctrico, etc.
- Superación de la fuerza máxima lateral admisible, utilizando por ejemplo una manguera de agua a alta presión para limpiar un barco.

Caída de materiales sobre personas y bienes debido a:

- Vuelco del equipo.
- PEMP sin protecciones perimetrales junto con la existencia de herramientas sueltas o materiales dejados sobre la superficie.
- Rotura de la plataforma de trabajo.
- Personas situadas en las proximidades de la zona de trabajo o bajo la vertical de la plataforma sin balizar.

Caídas al mismo nivel debidas a:

- Falta de orden y limpieza en la superficie de la plataforma de trabajo.

Golpes, choques o atrapamientos del operario o de la propia plataforma contra objetos fijos o móviles debidos a:

- Realización de movimientos de elevación o pequeños desplazamientos del equipo en proximidades de obstáculos fijos o móviles sin las correspondientes precauciones (por ejemplo: no mirar en el sentido del movimiento del equipo de trabajo, no mantener todos los miembros del cuerpo en el interior de la plataforma, etc.) o por no tener en cuenta el estado del terreno por el que se traslada.
- Efecto péndulo al caer el operario al vacío utilizando una eslinga no ajustable golpeándose contra obstáculos que se encuentran en la trayectoria de caída o con elementos de la propia PEMP.

Atrapamiento del cuerpo o extremidades superiores entre alguna de las partes móviles de la estructura y entre esta y el chasis debido a:

- Colocación entre el chasis y la plataforma durante la operación de bajada o subida de la plataforma de trabajo.

Contactos eléctricos directos o indirectos debidos a:

- Realización de trabajos próximos a líneas eléctricas de alta o baja tensión, ya sean aéreas o en fachada.
- Utilización de la PEMP como toma de tierra.
- Uso de la PEMP en caso de tormentas con aparato eléctrico.

Quemaduras o intoxicaciones debidas a:

- Carga de batería en zonas mal ventiladas con riesgo de explosión por vapor de hidrógeno.
- Puesta en marcha del motor al repostar combustible.

- Proyección de líquido hidráulico por rotura de alguna manguera con presión.
- Contacto con las partes calientes del motor de combustión.
- Utilización de la PEMP con motor de combustión en locales con ventilación insuficiente.
- Utilización de la PEMP en zonas o áreas con riesgo de inflamación, deflagración, explosión o incendio.
- Falta de Equipos de Protección Individual adecuados en la comprobación o manipulación de las baterías.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN***Previas a la puesta en marcha de la plataforma***

- Verificar el buen estado de los controles de operación y de emergencia, así como de los dispositivos de seguridad.
- Comprobar la disponibilidad y el buen estado de los equipos de protección individual contra caídas.
- Verificar el buen estado del sistema eléctrico, hidráulico y de combustión.
- Controlar la integridad y legibilidad de las pegatinas o placas (instrucciones sobre utilización, reglaje, mantenimiento, etc.), así como verificar el buen estado de las señales de alerta y de control.
- Comprobar el buen estado físico de los estabilizadores y de la estructura en general.
- Realizar una inspección general para detectar soldaduras deterioradas u otros defectos estructurales.
- Verificar el buen estado de los neumáticos, frenos y baterías.
- Comprobar que la existencia de residuos de productos químicos, barro, aceite, pintura, etc. no hagan resbaladiza la superficie de la cesta de trabajo.

Previas a la elevación de la plataforma

- Comprobar la posible existencia de conducciones eléctricas de alta tensión en la vertical del equipo. Hay que mantener una distancia mínima de seguridad, aislarlas o proceder al corte de la corriente mientras duren los trabajos en sus proximidades.
- No exceder la carga nominal de la PEMP.
- Revisar el lugar de trabajo en el que se situará la PEMP antes de cada uso.
- Utilizar los estabilizadores de acuerdo con las indicaciones del fabricante y no actuar sobre los mismos mientras la plataforma de trabajo no esté en posición de transporte.
- Bajar o cerrar la barandilla o puerta de acceso a la plataforma, antes de operar el equipo.
- Repartir las cargas y, si es posible, situarlas en el centro de la plataforma de trabajo.
- Utilizar por parte de los operadores que se encuentren en la cesta de trabajo los arneses (de cuerpo completo y eslinga ajustable) anclados a los puntos específicos previstos para ello (retención), así como los EPI correspondientes a los riesgos de la tarea prevista (casco, guantes, etc.). Es recomendable llevar también un equipo salvavidas.
- Mantenerse los operadores siempre dentro de la cesta de trabajo, con los pies en el suelo y no sentarse o subirse en las barandillas de protección.
- Delimitar la zona de trabajo para evitar que personas ajenas a los trabajos permanezcan o circulen por las proximidades.

Movimiento del equipo con la PEMP elevada

- Mantener de forma continua una visión clara del camino y del área a recorrer.
- Limitar el movimiento de traslado marcha atrás a

los casos imprescindibles, pues la visibilidad no siempre está garantizada.

- Mantener una distancia de seguridad a obstáculos, desniveles, bordes de los muelles, etc.
- Mantener la distancia mínima de líneas eléctricas con tensión.
- Limitar la velocidad de desplazamiento de la PEMP, teniendo en cuenta las condiciones del terreno, la visibilidad, la presencia de pendientes, etc., según el tipo de PEMP: 1,5 m/s para las PEMP sobre vehículo portador cuando el movimiento de traslación se mande desde la cabina del portador, 3,0 m/s para las PEMP sobre raíles y 0,7 m/s para todas las demás PEMP de los tipos 2 y 3.
- Tener en cuenta las condiciones meteorológicas (viento, lluvia, nieve, etc.), de forma que no impliquen la necesidad de detener el trabajo.
- No manejar la PEMP de forma temeraria o distraída, comprobando en todo momento que no haya trabajadores en sus proximidades.
- Evitar situarse sobre superficies frágiles o inestables, debiendo evaluar previamente las condiciones del terreno.
- Dejar un indicador de fuera de servicio, si la PEMP está averiada, y retirar las llaves de contacto depositándolas en el lugar habilitado para ello.

- Utilizar placas de apoyo, de modo que se aumente la superficie de apoyo y disminuya la presión sobre el suelo.
- No desplazar la PEMP a gran velocidad en zonas estrechas o con obstáculos.
- Verificar la presencia de obstáculos por encima del operador y determinar la necesidad de acoplar sistemas antiatrapamiento.

Normas después del uso de la plataforma

- Aparcar la PEMP convenientemente en el lugar habilitado para ello.
- Cerrar todos los contactos y verificar la inmovilización, calzando las ruedas, si es necesario.
- Limpiar la PEMP de grasa, aceites, pintura, etc.
- Limpiar la PEMP con agua, procurando que no afecte a los cables o a las partes eléctricas del equipo.

LEGISLACIÓN

- [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.
- [Real Decreto 773/1997](#), de 30 de mayo, sobre dis-

posiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

- [Real Decreto 1215/1997](#), de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- [Real Decreto 1627/1997](#), de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en obras de construcción.
- [Real Decreto 614/2001](#), de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- [Real Decreto 1801/2003](#), de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos.
- [Real Decreto 2177/2004](#), de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- [Real Decreto 1644/2008](#), de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

NOTA: Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 8 de noviembre de 2017.

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/>

