

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



insst
Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Nº 99
Julio 2019



El futuro del trabajo que queremos:
la visión de la OIT en su centenario

100
1919-2019

JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE



Novedades editoriales del



www.insst.es



ENCICLOPEDIA PRÁCTICA DE MEDICINA DEL TRABAJO

4.160 páginas

64 especialistas

Dirigida a profesionales de todas
las especialidades

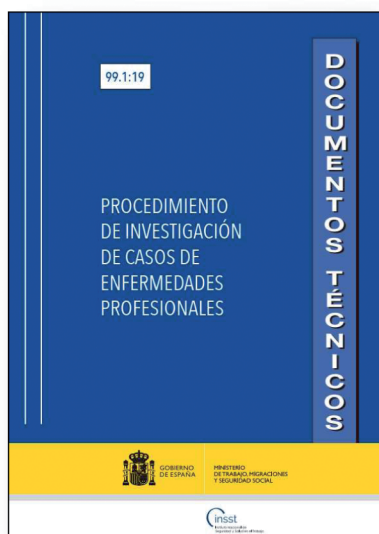


OCUPACIÓN, ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MORTALIDAD POR CÁNCER EN ESPAÑA

541 páginas

15 expertos

Primera investigación realizada en España
cruzando datos de ocupación, actividad
y registros de mortalidad



PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE CASOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

148 páginas

13 colaboradores

Marco de referencia para la investigación
de enfermedades profesionales en las empresas





EDITA

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. A., M. P.
C/Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
E-mail: divulgacionformacion@insst.mitramiss.es
revista@insst.mitramiss.es
Web: <http://www.insst.es>

DIRECTOR

Javier Pinilla García

CONSEJO EDITORIAL

Javier Pinilla García
María Hernando Fernández-Cortacero
Pedro Vicente Alepuz
Pilar Cáceres Amendáriz
José Ramón Martín Usabiaga
Juan Guasch Farrás
Olga Sebastián García

CONSEJO DE REDACCIÓN

Marcos Cantalejo García
María Asunción Cañizares Garrido
Luis Vicente Martín Martín

COLABORADORAS

Cristina Araujo García
Miriam Corrales Arias
Belén Pérez Aznar
Marta Urrutia de Diego

REALIZACIÓN EDITORIAL PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES

Wolters Kluwer España
C/Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
<http://www.wolterskluwer.es>

GESTIÓN COMERCIAL Y DE MARKETING

publicidad@wolterskluwer.com

PREIMPRESIÓN E IMPRESIÓN

Servicio de Ediciones y Publicaciones (INSST)

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999
NIPO (papel): 871-19-008-9
NIPO (pasa-páginas): 871-19-027-7
NIPO (en línea): 871-19-026-1
I.S.S.N.: 1886-6123

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

05

EDITORIAL

El futuro del trabajo. Implicaciones en la seguridad y salud laboral

06

SECCIÓN TÉCNICA

El futuro del trabajo que queremos: la visión de la OIT en su centenario

Departamento de Relaciones Internacionales. INSST

Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Departamento de Divulgación y Formación. INSST

Trabajo decente para mujeres y hombres en España

Ángeles Sánchez Díez, Laura Pérez Ortiz y Ana I. Viñas Apaolaza

Formación en prevención de riesgos laborales en los grados universitarios españoles

Antoni Moya Ruiz y Ramón Ferrer Puig

38

ENTREVISTA

Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT para España

43

NOTICIAS

INSST

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

CC AA

¡CUIDADO!, QUE SE CUELA
POR LA NARIZ



Muestreo de materia particulada



RESPIRA **HONDO**



Equipos de protección
respiratoria (EPR)



Nuevos dípticos del  insst

www.insst.es



¡CUIDADO!, QUE SE CUELA
POR LA NARIZ



Muestreo de materia particulada



RESPIRA **HONDO**



Equipos de protección
respiratoria (EPR)



El futuro del trabajo. Implicaciones en la seguridad y salud laboral

Con este título el INSST ha celebrado un primer seminario de reflexión con destacados especialistas que se enmarca en el debate más global auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo sobre “el futuro del trabajo que queremos”. Y es que en las últimas décadas se han venido sucediendo modificaciones sustanciales en el ámbito del trabajo. Las más visibles han sido aquellas que afectan al volumen y características del empleo. No obstante, otras transformaciones han afectado al contenido de las tareas para una gran proporción de trabajadores. A este respecto, dos tipos de cambios han tenido especial incidencia. Por un lado, el creciente uso de herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación en las actividades laborales y, por otro lado, modificaciones en la forma de organizar el trabajo. No se trata de cambios solo temporalmente coincidentes, sino que ambos se retroalimentan interaccionando.

Así, la capacidad para almacenar, transmitir y manejar información se ha ampliado enormemente en los últimos años como resultado de una serie de innovaciones cruciales en las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Debido a su aplicabilidad general, tales tecnologías están teniendo efectos muy significativos en la mayoría de las áreas de la economía, lo que conlleva una aceleración general en el ritmo del cambio técnico. El trabajo, su contenido, su organización y diseño, su regulación y su protección están en proceso de transformación.

Por otra parte, la globalización económica ha incentivado a las empresas para acometer todo tipo de reorganizaciones, tanto en el interior de sus propios procesos de trabajo como en sus relaciones con otras empresas. A este respecto, la proliferación de las “cadenas mundiales de suministro” constituyen una nueva realidad que condiciona el futuro del trabajo en gran parte del mundo. Y es que no solo las máquinas, por muy novedosas y sofisticadas que sean, son las únicas responsables de los cambios; tan importante o más es el cómo se usan, es decir, en qué modelo organizativo se integran.

Por ello, en tiempos como los actuales, de grandes conmociones tecnológicas y sociales, resulta imprescindible vigilar atentamente las condiciones de trabajo: ¿Qué está cambiando? ¿Cuáles serán las consecuencias para la salud de los trabajadores? ¿Qué medidas deben tomarse para prevenir posibles consecuencias perjudiciales, minimizar los riesgos y aprovechar las potencialidades de mejora de estos cambios?

Y es que la mejora de las condiciones de trabajo no es un proceso “natural”, ni el avance científico y tecnológico es siempre fuente de bienestar en el trabajo. La mejora requiere intervenciones en diversos ámbitos. En primer lugar, una adecuada y permanentemente actualizada regulación; en segundo lugar, una incesante labor investigadora para prever problemas y proponer soluciones preventivas; y, por supuesto, un constante y amplio apoyo a las acciones que se realicen en el marco de la empresa por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes, verdaderos protagonistas de la prevención.

En este número encontrarán detallada información del citado seminario así como de algunas de sus más relevantes contribuciones. El INSST, en tanto que órgano científico técnico de la Administración General del Estado, tiene la obligación de mantener un conocimiento actualizado de las transformaciones que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y de promover las medidas adecuadas para su control y mejora.

Debemos reiterar que el futuro no está escrito y debemos gobernarlo con nuestras decisiones. Por ello, es imprescindible reflexionar conjuntamente sobre lo que ya sabemos, lo que intuimos, lo que nos esperanza y lo que nos preocupa.

El futuro del trabajo que queremos: la visión de la OIT en su centenario

M^a Mercedes Tejedor Aibar, Belén Pérez Aznar y M^a Peñahora García Sanz

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

Este año se cumple el centenario de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dentro de las actividades que conmemoran este acontecimiento, este organismo de la ONU ha querido dedicar sus esfuerzos a reflexionar sobre los cambios que se avecinan en el mundo del trabajo y se plantea cómo van a influir en el trabajo con el que se encontrarán las próximas generaciones y qué herramientas o instrumentos de cambios debemos aplicar ahora para configurar un futuro del trabajo con mejores condiciones y más seguro y saludable que el actual. Para ello, la OIT ha publicado el documento “Trabajar para un futuro más prometedor” y ha dedicado la Declaración del Centenario de la Conferencia de junio de 2019 al futuro del trabajo.

En este artículo se glosan los aspectos fundamentales de los citados documentos, en los que se plasma la visión para el trabajo del futuro de la OIT, además de un apartado dedicado a las actividades de seguridad y salud en el trabajo en el marco del centenario, pero sin olvidar que los cambios del mundo del trabajo se pueden contemplar desde diferentes prismas y que los análisis que se realicen sobre el futuro del trabajo así lo deben reflejar, considerando todos los condicionantes tecnológicos, sociales, económicos, legales y políticos que los acompañan.

INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo está cambiando. Voces de expertos provenientes de todos los ámbitos del mundo del trabajo nos alertan de que nos dirigimos a un nuevo paradigma en la forma de entender el trabajo desde diferentes puntos de vista: una nueva revolución tecnológica, visibilizada en la industria 4.0, cambios en las relaciones laborales y en la organización

del trabajo, etc. nos dirigen a un futuro del trabajo diferente, probablemente de una manera radical, al que ahora conocemos.

Los desarrollos tecnológicos están contribuyendo a cambios estructurales en la forma en la que evoluciona el mundo del trabajo, siendo un elemento necesario en la consecución de esos cambios. No se trata de la mera incorporación de

nuevas tecnologías, sino que se está reestructurando la concepción misma de los modelos de organización productiva.

Entre otros cambios, las nuevas tecnologías digitales, unidas a las tendencias globalizadoras de la economía, están difuminando las fronteras. El progreso de las comunicaciones permite dar servicios desde lugares lejanos, traspasando fronteras en lo geográfico, al tiempo que alte-

ran el concepto de “lugar de trabajo”, nos permiten trabajar desde lugares diversos y también afectan a los límites entre lo personal y lo laboral. Propiciado por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), están surgiendo nuevos modelos de relaciones laborales, hasta ahora atípicos, en los que coexisten múltiples empleadores para un mismo trabajador o trabajadores que realizan tareas para distintas empresas compartiendo lugares de trabajo.

Otro de los aspectos positivos de estas transformaciones es que el aumento de la tecnología en los puestos de trabajo está disminuyendo las tareas monótonas y repetitivas, que pueden efectuarse ahora con robots capaces, además, de encargarse de las tareas más penosas y extenuantes.

Sin embargo, estos nuevos modelos de trabajo no están exentos de provocar riesgos. La invasión de la vida personal, el aumento del sedentarismo y del estrés, las incertidumbres desde el punto de vista de las relaciones laborales o del desarrollo profesional son aspectos indeseados que se deben afrontar. Por otra parte, estos nuevos modelos pueden exacerbar las diferencias entre los empleos de una mayor calidad y los que no lo son, se corre el riesgo de “dejar gente atrás” por falta de cualificación personal para afrontar los nuevos cambios o porque, por mor de la deslocalización de industrias y servicios, se generen desigualdades entre regiones o países en cuanto a unas condiciones de trabajo decente.

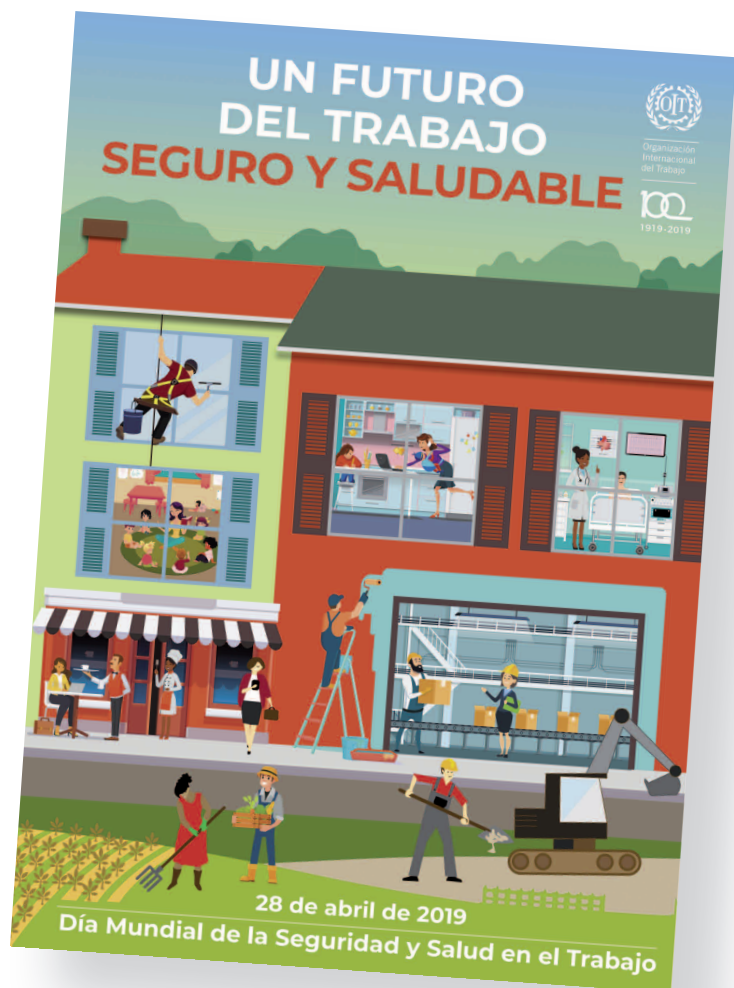
Por todo ello, no es de extrañar que, en este año en el que se conmemora el **centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, esta haya querido dedicar sus esfuerzos a reflexionar sobre estos cambios que van a condicionar el futuro del trabajo y se plantee cómo van a influir en el trabajo

con el que se encontrarán las próximas generaciones y qué herramientas o instrumentos de cambios debemos aplicar ahora para configurar un futuro del trabajo con mejores condiciones y más seguro y saludable que el actual. Para ello, entre otras actividades, la OIT ha reunido una Comisión de expertos internacionales que ha plasmado sus reflexiones en el documento “Trabajar para un futuro más prometedor” y ha dedicado la Declaración del Centenario de la Conferencia de junio de 2019 al futuro del trabajo.

Este artículo recoge los aspectos fundamentales de estos dos documentos en los que se plasma la visión para el trabajo del futuro de la OIT, con el énfasis puesto en los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, además de un apartado dedicado a las actividades de seguridad y salud en el

trabajo en el marco del centenario, pero sin olvidar que los cambios del mundo del trabajo se pueden contemplar desde diferentes prismas y que los análisis que se realicen sobre el futuro del trabajo así lo deben reflejar, considerando todos los condicionantes tecnológicos, sociales, económicos, legales y políticos que los acompañan.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha querido contribuir al debate sobre el futuro del trabajo poniendo el foco en los aspectos más relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, un aspecto en general escasamente mencionado en la literatura hasta el momento e incluso poco representado en el principal documento del centenario sobre el futuro del trabajo, el elaborado por la Comisión Mundial.



Por ello, en colaboración con la Oficina de la OIT para España y con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), el 12 de marzo de 2019 se celebró en el INSST un taller dedicado a servir de punto de inicio a las reflexiones que se tienen que realizar para prepararnos para el futuro del trabajo, específicamente, para abordar las consecuencias que los cambios en los modelos de trabajo tienen en la seguridad y salud de los trabajadores.

Se puede obtener más información sobre este taller en la sección de Noticias del INSST del número 98 de esta revista "Seguridad y Salud en el Trabajo", descargable a través del siguiente enlace:

<https://www.insst.es/web/portal-insst/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-listado-publicaciones>

EL DOCUMENTO "TRABAJAR PARA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR"

La OIT celebra su centenario en 2019 con una serie de eventos mundiales, regionales y nacionales en torno al gran tema del futuro de trabajo. El 22 de enero de 2019 comenzaron oficialmente las celebraciones "OIT100" con el lanzamiento del informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, en Ginebra.

La constitución de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo tuvo lugar con anterioridad, en agosto de 2017. Copresidida por el Primer Ministro de Suecia, Stefan Löfven, y por el Presidente de Sudáfrica, Cyril Ramaphosa, a ellos se sumaron otros 25 miembros de todas las regiones, con diferentes intereses, trayectorias profesionales, experiencias y perspectivas. Su trabajo se centró en elaborar el informe principal del

centenario, dedicado al futuro del trabajo, bajo el título "**Trabajar para un futuro más prometedor**". Este informe está disponible en la página web de la OIT en la siguiente dirección: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ddgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

El informe propone un programa para el futuro del trabajo centrado en tres ejes de actuación, uno de los cuales consiste en incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible. Los otros dos ejes son: aumentar la inversión en las capacidades de las personas e intensificar la inversión en las instituciones del trabajo.

El documento resalta que las grandes transformaciones tecnológicas están teniendo efectos perturbadores y transformadores en el trabajo, por lo que se requieren inversiones considerables que perfilen estas transformaciones para crear trabajo decente y, para ello, se debería encauzar la tecnología que lo favorezca.

El debate sobre la tecnología en el futuro del trabajo tiende a centrarse en las cuestiones de creación y destrucción de empleo y en la necesidad de readaptación profesional. El programa centrado en las personas requiere que se preste una atención urgente al papel de la tecnología para promover el trabajo decente.

El informe aboga por un enfoque de la inteligencia artificial bajo control humano que garantice que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos y no por algoritmos. El ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, debe ser regulado para **proteger la dignidad de los trabajadores**. Tecnologías como la inteligencia arti-

ficial, la robótica y los sensores entrañan innumerables posibilidades para mejorar el trabajo. Por otra parte, las nuevas tecnologías generan grandes cantidades de datos relativos a los trabajadores. Es necesario elaborar una reglamentación que regule el uso de los datos y la responsabilidad exigible en cuanto a la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo. Las empresas deben asegurarse de que cuentan con políticas de transparencia y de protección de datos para que los trabajadores sepan qué información se está rastreando. Se debería informar a los trabajadores de cualquier control que se realice en el lugar de trabajo y fijar límites a la recopilación de datos. Los trabajadores deben tener acceso a sus propios datos, así como el derecho a comunicar esa información a su representante o autoridad reguladora.

En el informe también se abordan en un apartado específico directrices para invertir en las **capacidades de las personas**, para lo cual es recomendable garantizar el derecho universal a un aprendizaje a lo largo de la vida. Este derecho universal permitirá a las personas formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente. Asimismo, habrá que prestar apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo. Los jóvenes necesitarán ayuda para llevar a cabo la transición de la escuela al trabajo. También habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen. Por otra parte, es preciso favorecer medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El futuro del trabajo requiere un sistema de protección social que asegure un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables, complementado por regímenes contributivos de Seguridad

Social que proporcionen niveles mayores de protección.

Con el objeto de consolidar y **revitalizar las instituciones del trabajo**, el informe sugiere recomendaciones encaminadas a reducir la pobreza laboral y a fomentar un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas. Para ello, se debe establecer una Garantía Laboral Universal para que todos los trabajadores puedan disfrutar de los derechos fundamentales del trabajo. Para asegurar un trabajo digno y seguro es de vital importancia que las organizaciones de trabajadores y de empresarios robustezcan su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en nuevos modelos empresariales, incluso a través del uso de la tecnología. Otra consideración que aborda el informe es que los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, por lo que aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo.

En conclusión: la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo recomendó en su informe el establecimiento de una garantía laboral universal, que incluye los derechos fundamentales de los trabajadores, un 'salario vital adecuado', límites máximos respecto a las horas de trabajo y la garantía de unos lugares de trabajo seguros y saludables. La Comisión también instó al reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental del trabajo.

Este documento, entre otros, sirvió de base para elaborar los primeros borradores de la **Declaración del Centenario**, presentada en la 108ª Conferencia de la OIT y cuyo contenido se aborda en el siguiente apartado.

Gráfico 1 ■ Desarrollo de los programas de protección social
previstos en la legislación nacional por área política, desde antes de 1900 hasta después de 2010

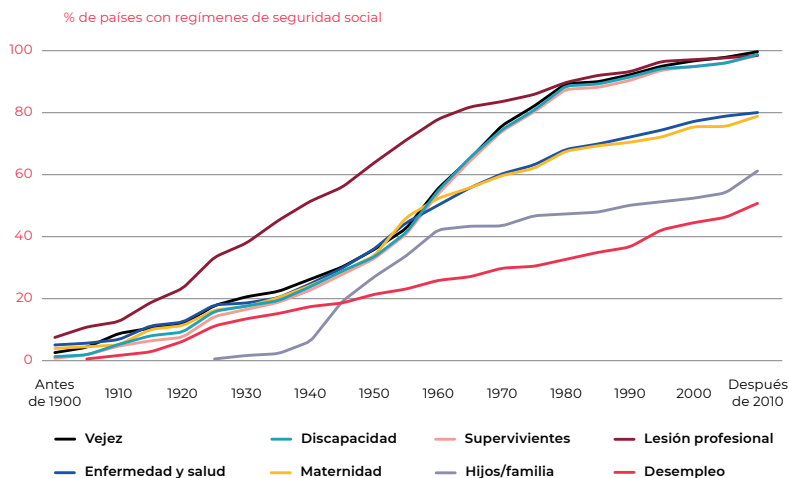
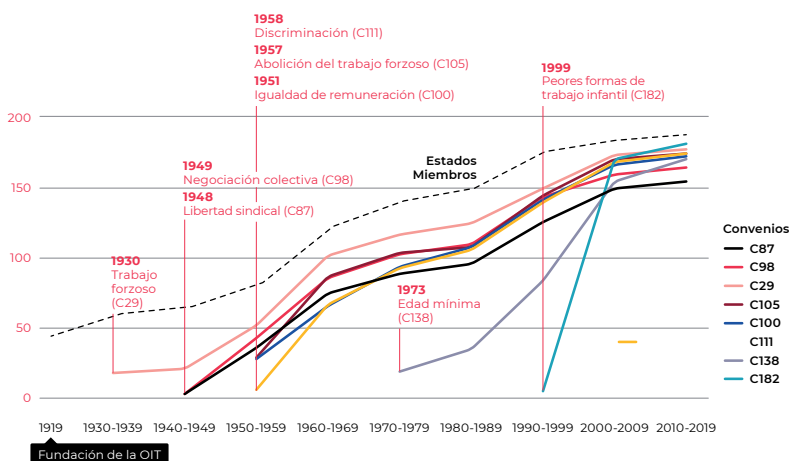


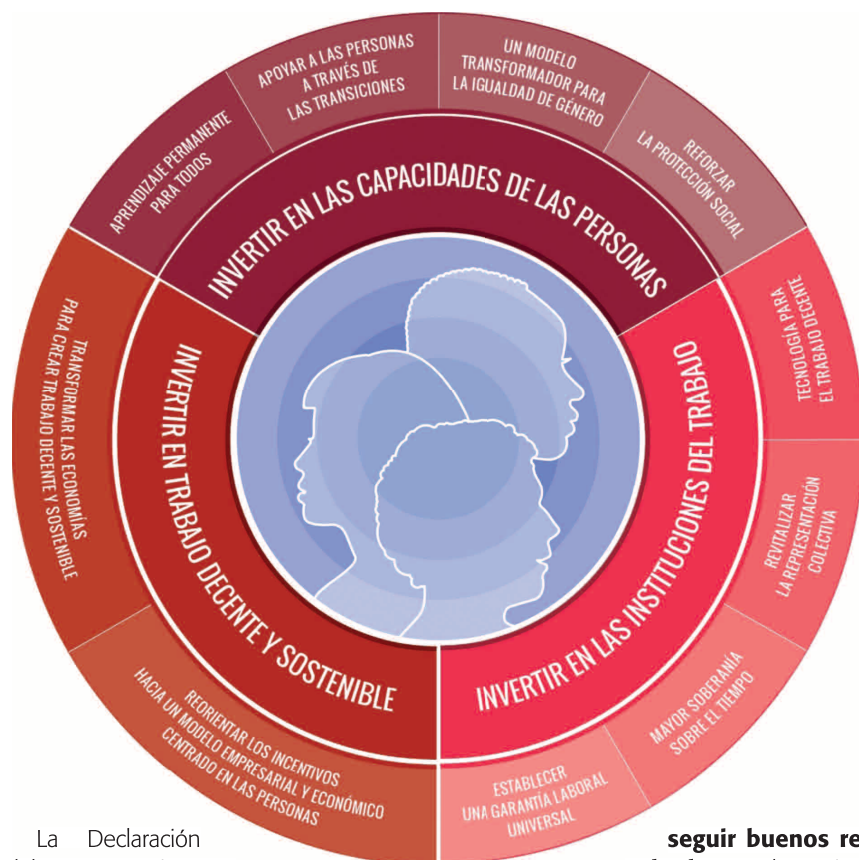
Gráfico 2 ■ Ratificación de los Convenios fundamentales de la OIT



DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT PARA EL FUTURO DEL TRABAJO

En la 108ª Conferencia de la OIT, celebrada el pasado mes de junio, en la que se conmemoraba el centenario del organismo, uno de los puntos principales del programa era la aprobación de una Declaración sobre el futuro del trabajo, basada en los trabajos preparatorios de los años anteriores.

Las declaraciones son instrumentos que se utilizan en contadas ocasiones y que son aprobados en las Conferencias Internacionales del Trabajo, en las que están representados gobiernos, empresarios y sindicatos de todos los países que forman la OIT. Son declaraciones formales que evidencian la importancia que los mandantes atribuyen a ciertos principios y valores. Las declaraciones no están sujetas a ratificación, pero contienen los compromisos simbólicos y políticos de los miembros.



La Declaración del Centenario se debatió por parte de los grupos representados en la asamblea durante toda la semana de reuniones, siendo finalmente aprobada el 21 de junio de 2019 con el título **“Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”**. El texto completo está disponible en la página web de la OIT (<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/lang-es/index.htm>) en la que, además, se puede leer la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

La Declaración se divide en 18 puntos, organizados en diferentes apartados, en los que se enumeran aquellos aspectos en los que se considera imprescindible actuar o fomentar para que en el futuro se consiga una prosperidad compartida y trabajo decente para todos. Estos se pueden organizar en tres categorías: declaraciones, peticiones de acción a todos los miembros de la OIT y actividades a las que la propia OIT debe prestar una especial atención.

En la parte declarativa, se remarca la **acción tripartita como vía para con-**

seguir buenos resultados en la mejora

de las condiciones de trabajo en el pasado y su utilidad como herramienta para la configuración del futuro del trabajo que queremos. El diálogo social es un pilar fundamental de la OIT y contribuye al éxito en la elaboración de políticas en sus Estados miembros, sin olvidar que la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean más seguros y productivos.

Se ponen de manifiesto los elementos que están cambiando en el mundo del trabajo, mencionando explícitamente las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización.

En la Declaración también se subraya la necesidad de construir el futuro del trabajo de manera que sea justo y decente y con pleno empleo para todos, poniendo el énfasis en que deben evitarse las extremas desigualdades y evitar dejar a nadie atrás, **situando los derechos y las necesidades de las personas en el centro de las políticas económicas, sociales y ambientales.** Mencio-

na expresamente que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente.

En cuanto a las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones), la Conferencia señala la necesidad de que se mantengan actualizadas, en función de la evolución del mundo del trabajo, con la doble intención de proteger a los trabajadores y de tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. Anima a todos los miembros a ratificar las normas internacionales, siempre desde el diálogo tripartito en sus respectivos países.

Como ya se ha mencionado, la Asamblea fija una serie de tareas a las que la OIT debe orientar sus esfuerzos o prestar una mayor atención. Entre estas destacan, como las más relacionadas con el futuro del trabajo, las siguientes:

- Buscar una transición hacia un **futuro del trabajo sostenible** en sus dimensiones económica, social y ambiental, aprovechando para ello todo el potencial de los cambios tecnológicos.
- Promover **una educación que prepare para las nuevas necesidades del futuro del trabajo**, tanto para los jóvenes en su formación como para los adultos ya incorporados al mundo del trabajo, que necesiten adquirir o mejorar sus capacidades durante su vida laboral, permitiéndoles trabajar en buenas condiciones hasta su jubilación.
- Asegurarse de que las **modalidades de trabajo y los modelos empresariales** y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, **posibiliten el trabajo decente y el progreso social y económico.**

- **Lograr la igualdad de género y garantizar la igualdad de oportunidades** y de trato para las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.
- Promover la **transición de la economía informal a la economía formal** y ampliar los sistemas de protección social para que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo.
- Intensificar sus esfuerzos en el tema de la migración laboral e intensificar la participación y cooperación en el sistema multilateral para reforzar la coherencia de las políticas, teniendo en cuenta que en un mundo globalizado la no adopción por un país de condiciones de trabajo decentes constituye una competencia desleal y un obstáculo al progreso en los demás países.

La OIT tiene, además, la tarea de reforzar la capacidad de sus mandantes tripartitos para que sea posible abordar todos los principios y derechos fundamentales del trabajo, mediante mecanismos de diálogo social consolidados, influyentes e inclusivos. Debe asumir una función importante en el sistema multilateral mediante el fortalecimiento de su cooperación con otras organizaciones a fin de promover la coherencia entre las políticas sociales, comerciales, financieras, económicas y medioambientales.

En el apartado de los “deberes” que se impone a todos los miembros de la OIT, en primer lugar se hace hincapié en la idea, ya mencionada, de que **el futuro del trabajo se debe enfocar en las personas**, reforzando sus capacidades para adaptarse a un mundo del trabajo en constante cambio.

La Asamblea pone el énfasis en que los miembros deben procurar la **igual-**

dad de género, una educación y aprendizaje permanente para todos, con vistas a facilitar las transiciones en la vida laboral, adaptándose a las circunstancias personales y a un mundo cambiante, además de una **protección social universal**.

Los miembros deben fortalecer las instituciones para ofrecer una protección adecuada a los trabajadores, en particular en cuanto al respeto de **sus derechos fundamentales, la percepción de un salario mínimo adecuado, la limitación del tiempo de trabajo y su seguridad y salud en el trabajo**. Estos deben fomentar el crecimiento económico sostenido y sostenible, el pleno empleo y el trabajo decente, tomando medidas en ámbitos como el de la macroeconomía, las políticas dirigidas a mejorar la productividad y

el trabajo decente, las inversiones en sectores estratégicos relacionados con el futuro del trabajo, las políticas enfocadas al paso de la economía formal a la informal y las que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, entre otros.

Por último, cabe señalar que, desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, uno de los aspectos que estaba incorporado en los primeros borradores de la Declaración sometidos a la Asamblea, y que luego no se incorporó en la versión final, era la inclusión del derecho a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores como un derecho fundamental de los contemplados en la “Declaración de la OIT relativa a





los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, adoptada en 1998, que establece que estos derechos son universales y se aplican a todos los países, con independencia del nivel de desarrollo económico y a que estos hayan o no ratificado los convenios pertinentes, lo que pone de manifiesto la importancia de que la seguridad y salud en el trabajo se incluyera como derecho fundamental.

La Declaración de principios y derechos fundamentales de 1998 compromete a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la

eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, a las que se habría unido el de la seguridad y salud en el trabajo, de haber prosperado la iniciativa.

A pesar de que en esta Conferencia no se ha incorporado la protección de la seguridad y salud de los trabajadores como un derecho fundamental en la Declaración del Centenario, los mandantes de la OIT, en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, piden al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que supondría sin duda un avance considerable en los esfuerzos por extender unas condiciones de trabajo seguras y

saludables a todos los trabajadores del planeta.

ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL CENTENARIO DE LA OIT

Dentro de las múltiples actividades que la OIT ha realizado en este año del centenario, destacan las enfocadas hacia la seguridad y salud en el futuro del trabajo, muchas de ellas bajo el paraguas de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Por su interés, destacamos en este artículo el informe global **“Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”** en el que se reflejan los pasos seguidos durante estos años para promover lugares de trabajo seguros y saludables y que ha servido como punto de partida de los trabajos preparatorios de la celebración del centenario en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

El informe resume la evolución de la seguridad y salud en el trabajo desde antes de la fundación de la OIT en 1919 hasta el día de hoy, pasando por los principales hitos que han incidido en este ámbito y que han influido en el modo en que la OIT ha contribuido a mejorarla. Este informe incluye también información sobre los cambios en las modalidades de empleo, la tecnología (digitalización y comunicación de la información (TIC), trabajo en plataformas digitales, automatización y robótica), la demografía, la globalización, el cambio climático y otros factores impulsores que afectan a la seguridad y salud y al trabajo de los profesionales relacionados con las disciplinas preventivas, sin olvidar los riesgos y las variaciones reco-

nocidas y recurrentes que persisten en los países en desarrollo y en los países desarrollados.

El informe se complementa con treinta y tres artículos de opinión elaborados por expertos que contribuyen a profundizar en la discusión desde múltiples puntos de vista técnicos y prácticos. Estos artículos están accesibles a través del siguiente enlace: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/lang-en/index.htm>

A continuación se presenta un resumen del citado informe.

Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia

En el momento actual estamos presenciando cambios de diferente naturaleza que afectan a la sociedad y al mundo del trabajo. Observamos cambios en las prácticas de trabajo, cambios demográficos, tecnológicos y en el medio ambiente que están generando nuevas preocupaciones sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Se destaca la influencia de cuatro fuerzas transformadoras que impulsan los cambios en el mundo del trabajo cuya acción también representa oportunidades para mejorar. Estas fuerzas son:

- **La tecnología**, como por ejemplo la digitalización, la robótica y la nanotecnología. Su efecto puede desencadenar daños en la salud psicosocial y a su vez determinar la presencia de nuevos materiales que pueden comportar riesgos para la salud que todavía no

han sido estimados. Por el contrario, el desarrollo tecnológico también puede contribuir a reducir las exposiciones peligrosas, facilitar la formación y ser la base de herramientas de inspección del trabajo.

- **Los factores demográficos**, que también son determinantes, debido a que el índice de siniestralidad de los trabajadores jóvenes es elevado y a que los trabajadores mayores necesitan determinadas medidas de adaptación para trabajar de forma segura. Por otro lado, el perfil de los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo bajo formas atípicas de empleo es femenino, en mayor medida, que a su vez presenta mayor riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos.
- **El cambio climático y el impulso de un desarrollo sostenible**, que influyen de forma diferente. Por un lado, el cambio climático da lugar a riesgos como la contaminación del aire, el estrés por exceso de calor, las enfermedades emergentes, los cambios en las pautas meteorológicas y en la temperatura, pudiendo ocasionar la pérdida de puestos de trabajo. Por otro lado, la necesidad de promover un desarrollo sostenible impulsa la creación de nuevos empleos en el marco de la economía verde.
- **Los cambios en la organización del trabajo**, que permiten aumentar la flexibilidad y que un número mayor de personas se incorpore a la fuerza de trabajo, pero que también pueden causar problemas psicosociales (por ejemplo: inseguridad, menoscabo de la privacidad y del tiempo de descanso, una protección inadecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo) y de protección: el 36% de la fuerza de trabajo del mundo trabaja

un número excesivo de horas (más de 48 horas a la semana).

A la luz de estos desafíos, el estudio propone seis ámbitos a los cuales los responsables políticos y otras partes interesadas deberían dar prioridad. Estos incluyen las siguientes cuestiones:

- **Anticipación de los nuevos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo (SST)**. Consiste en un primer paso decisivo para poder gestionar dichos riesgos con eficacia y para construir una cultura de prevención en materia de SST adaptada a un mundo en constante evolución. Este ejercicio permite identificar los riesgos potenciales para formular medidas preventivas efectivas. La anticipación de los riesgos de SST tiene ventajas claras respecto de los métodos tradicionales para abordar los riesgos emergentes basados en las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y en datos epidemiológicos que se han venido utilizando durante los últimos cien años.
- **Enfoque multidisciplinar en la gestión de la SST** que responda a los cambios en la estructura de la economía. Los profesionales de la prevención deben afrontar determinadas dificultades para las que se requieren algunas competencias específicas que incluyan los ámbitos psicosociales y económicos. El nuevo enfoque preventivo necesita una visión holística de los peligros a los que están expuestos los trabajadores y de los distintos efectos adversos.
- **Integración de la SST en la educación**. La integración de la SST en la educación general y en los programas de formación profesional puede ayudar a construir generaciones futuras de trabajadores que desempeñen sus



tarear en condiciones más seguras y saludables. Formar y educar a los trabajadores en SST a todos los niveles es un método muy eficaz para sensibilizar y crear conocimientos y competencias al respecto entre los trabajadores y los empresarios del mundo, en particular los trabajadores jóvenes.

- **Ampliación del horizonte de la SST.** Se deben formular políticas que partan de la premisa de que la SST no se acaba en el trabajo, ya que sus efectos también repercuten en la salud y el bienestar de las personas en general y en los de la sociedad en su conjunto. Muchos trabajadores están subcontratados y estas condiciones pueden tener efectos adversos en su salud, lo que aumenta la carga de los servicios de salud pública. Ello incluye el tratamiento de la inseguridad la-

boral (como la asociada a las formas atípicas de empleo) y el estrés de origen profesional, así como del tiempo transcurrido entre empleos, como el desempleo y la subcontratación, que también pueden provocar problemas de salud importantes (estas condiciones también se conocen como “peligros para la salud en el trabajo”).

- **Normas internacionales del trabajo y otros instrumentos sobre SST.** Las normas internacionales del trabajo, tanto los convenios como las recomendaciones, y demás instrumentos sobre SST siguen desempeñando un papel clave en la garantía y promoción de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Algunos países se han alejado de la relación de trabajo como elemento central para determinar a quién competen los deberes y los de-

rechos para responder a una fuerza de trabajo cada vez más fragmentada. En otros países los sistemas de gestión de la prevención, en líneas generales, no incluyen a los trabajadores en las formas atípicas de empleo.

- **Fortalecimiento del papel de los gobiernos y de los interlocutores sociales y ampliación de las alianzas.** La representación tripartita de gobiernos, trabajadores y empresarios está en el centro de las normas y los instrumentos del trabajo de la OIT y un diálogo social eficaz seguirá siendo decisivo para abordar las inquietudes en materia de seguridad y salud que se planteen en el futuro, muchas de las cuales no se conocen aún. No obstante, los gobiernos y los interlocutores sociales pueden aumentar los esfuerzos destinados a organizar a los trabajadores que no participan en relaciones de trabajo formales y a promover la sensibilización sobre SST tanto en el trabajo formal como en el informal.

Como conclusión, se señala la necesidad de reforzar las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional a través de una colaboración más estrecha entre los gobiernos, los trabajadores y los empresarios. Anticiparnos a los riesgos es un primer paso decisivo para gestionarlos con eficacia y para construir una cultura de prevención en materia de SST adaptada a un mundo en constante evolución.

También es necesario integrar la SST en la educación y en los programas de formación profesional para construir generaciones futuras de trabajadores que desempeñen sus tareas en condiciones más seguras y saludables.

Más información

Informe global: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/-

--protrav/---safework/documents/
publication/wcms_687610.pdf

CONCLUSIONES

Hay dos ideas sobre las que están de acuerdo aquellos que han dedicado sus esfuerzos en los últimos años a reflexionar sobre el futuro del trabajo:

- En primer lugar, que ese futuro en realidad ya está aquí y que los cambios, especialmente tecnológicos pero también sociales y económicos, que condicionan el futuro del trabajo, se producen a una velocidad mucho más rápida que en otras épocas de la Historia, por lo que sus efectos se van a notar en un futuro más cercano del que suponemos.
- Y en segundo lugar, que la manera en que esos cambios vayan a modificar el mundo del trabajo podrán y deberán ser modulados de una manera positiva para generar el futuro del trabajo que queremos, en el que se mantengan y mejoren las condiciones laborales de todos los trabajadores y no se profundice en una brecha aún mayor que la actual entre trabajos “buenos” y “malos”.

Que la OIT haya querido aprovechar su centenario y poner el foco de atención sobre el futuro del trabajo es una muestra más de que este es un ámbito de reflexión global, en un mundo en el que los desarrollos tecnológicos de todo tipo, pero principalmente de los transportes y las comunicaciones, hacen que estemos cada vez más interconectados y que la globalización no solo se centre en el comercio internacional de productos, sino también de servicios y de trabajadores. Por ello, las condiciones laborales en un país están cada vez más condicionadas por las que tienen los de su entorno, por lo que la búsqueda de soluciones, como

ponen de manifiesto las conclusiones del documento del centenario elaborado por la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”, deben ser comunes y globales, poniendo en el centro a la persona.

Esta visión humanista es compartida por la propuesta de Naciones Unidas (ONU) de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, que fija una serie de objetivos mundiales entre los que se encuentra el Objetivo 8 dedicado al trabajo decente y al crecimiento económico, para los que promueve la implicación de los gobiernos y de la sociedad en general de todos los países miembros de la ONU, con el fin de conseguir alcanzar esos objetivos planetarios y conseguir unos niveles de desarrollo sostenible en todo el mundo.

El ámbito de la seguridad y salud en el trabajo es un elemento más de los que componen el trabajo decente y debe estar presente en las reflexiones que se centran en el futuro del trabajo. Ya conocemos alguno de los desafíos de ese futuro; solo como ejemplo se puede citar el aumento de los problemas ergonómicos y de los riesgos asociados a la carga mental, problemas relacionados con una población trabajadora cada vez más envejecida, convivencia con robots o el uso de materiales nuevos, sin olvidar los derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, por mencionar algunos; pero, sin duda, los cambios que se produzcan en el mundo del trabajo introducirán algunos riesgos nuevos que no imaginamos en este momento, al tiempo que harán desaparecer otros.

Dentro de las reflexiones sobre el futuro del trabajo promovidas desde diferentes ámbitos, incluidos los empresariales y académicos, hasta en los propios documentos de la OIT, como el Informe de la Comisión y la Declaración del Centenario, se observa que el análisis y la mención del papel de la seguri-

dad y salud en el trabajo para promover un trabajo mejor en el futuro no son tan relevantes como sería deseable.

En la Declaración de la Conferencia se incluye la referencia a la seguridad y salud en el trabajo como un elemento clave del trabajo decente; esperamos que pronto se incluya como un derecho fundamental de la OIT, ya que, aunque en esta ocasión finalmente no se ha incorporado como tal en la “Declaración del Centenario”, los mandantes de la OIT, en la Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, piden al Consejo de Administración que examine, lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que sin duda supondrá un gran avance para que los trabajos del futuro, en cualquier lugar del mundo, sean más seguros y saludables que en la actualidad.

Mientras esto se produce, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo es importante plantearse toda una serie de cuestiones sobre la manera en que estas transformaciones deben ser tenidas en cuenta en la forma de construir la prevención adecuada para ese futuro del trabajo, considerando, además, la diversidad, la multiculturalidad y el envejecimiento progresivo de la población trabajadora.

Este es, sin duda, un proceso de reflexión que se va a desarrollar en los próximos años y en el que tienen un importante papel las aportaciones que se van a producir desde diferentes ámbitos, destacando la OIT como elemento aglutinador internacional y, en un plano nacional, el INSST, desde el que se insta a la reflexión y la acción por parte todos los actores implicados. ●

Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Desde el 10 hasta el 21 de junio de 2019 se celebró en Ginebra la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Durante la misma, se adoptaron diferentes instrumentos y resoluciones, destacando de manera notable lo concerniente a la aprobación del Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la propia Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

El Convenio, que entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados Miembros lo hayan ratificado, define el significado de “violencia y acoso en el mundo del trabajo” y de “violencia y acoso por razón de género” (incluye el acoso sexual); subraya, entre otros, que hay que tener en cuenta la violencia y el acoso, así como otros riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y que hay que identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

Por su parte, la Recomendación que complementa al Convenio recoge una serie de indicaciones sobre prevención y protección; el control de la aplicación, las vías de recurso y reparación y asistencia; la orientación, la formación y la sensibilización. Por otro lado, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se reconoce el momento actual de transformación impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, la globalización,... la Conferencia declara que “es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos”.

El INSSST se felicita de este nuevo avance en la mejora de la condiciones de trabajo. A continuación se transcribe el texto íntegro del Convenio.



C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019)

Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el com-

promiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un

conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en

cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;

b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y

c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y res-

ponsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;

iii) juzgados o tribunales;

iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y

v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y

h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de emplea-

dores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratifi-

caciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda



ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas. ●

Trabajo decente para mujeres y hombres en España

Ángeles Sánchez Díez, Laura Pérez Ortiz

Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo. Universidad Autónoma de Madrid

Ana I. Viñas Apaolaza

Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Europea

La consecuencia generalizada de los cambios económicos globales y de las políticas aplicadas durante las últimas décadas ha sido una precarización de las condiciones laborales, llevando a un empeoramiento de la calidad del trabajo y a un aumento de la desigualdad en el mercado laboral, que ha afectado en especial a las mujeres. Las autoras analizan estas circunstancias a través del análisis del índice de calidad del empleo, según sexo.

INTRODUCCIÓN

El triunfo de la corriente neoliberal en el ámbito económico en la década de los ochenta del siglo XX marcó un cambio drástico en la ordenación de los objetivos económicos, de forma que se generalizaron fuertes ajustes macroeconómicos, una importante reducción del tamaño y las funciones del Estado y la desregulación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales. Todo ello se tradujo en un fuerte incremento en los niveles de desigualdad, y entre ellos, de la desigualdad en el mercado de trabajo. Sorprendentemente, la gestión de la crisis de 2008-2009 se ha basado en las mismas políticas, lo cual ha venido a acentuar la precarización de

las condiciones laborales, llevando a un empeoramiento de la calidad del trabajo hasta situarnos de nuevo en momentos pre-crisis. Sin embargo, es evidente que la agenda social no puede esperar, siendo necesaria la articulación de políticas encaminadas a incrementar la calidad del empleo, principalmente de aquellos colectivos más vulnerables, como lo son las mujeres.

LA PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO DECENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El "trabajo decente con perspectiva de género" es un concepto relativamente reciente que se nutre del campo de

los derechos humanos, los movimientos feministas y las preocupaciones por la calidad del empleo. Todas estas visiones desembocan en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como a continuación se explica.

En primer lugar, la Declaración de los Derechos Humanos (1948) recogió la igualdad entre sexos como un derecho internacional por primera vez en la Historia. Posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su mandato de desarrollar la Declaración de los Derechos Humanos asumió la igualdad entre hombres y mujeres en el derecho al goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3),

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



así como el derecho a trabajar (artículo 6), a tener condiciones de trabajo equitativas (artículo 7), a la libertad sindical (artículo 8) y el derecho a la seguridad social (artículo 9).

En segundo lugar, las reivindicaciones feministas, que nacieron a la luz de las reivindicaciones de derechos civiles y políticos, pronto se centraron en la lucha por los derechos económicos, sociales y culturales. Uno de los hitos esenciales fue la incorporación de la mujer al mercado de trabajo de forma generalizada a partir de la década de los sesenta del siglo pasado. No obstante, este avance en términos de “cantidad” dejó de lado la “calidad”, que aún no era un elemento presente en la agenda política. Otro importante punto de inflexión se produjo en la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), cuando los asuntos de género alcanzaron el merecido protagonismo que siempre debieron haber tenido, a través de la definición del concepto de “transversalidad de las políticas de género” en todas las políticas públicas, más conocido por su nombre en inglés: *gender mainstreaming*.

En tercer lugar, en 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acuñó el concepto de “trabajo decente” para referirse a aquel que garantiza los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, 1999). Posteriormente, la Iniciativa del Futuro del Trabajo (2015) pretende anticiparse a la posible precarización del trabajo y al debilitamiento de las instituciones laborales que se puedan derivar, de forma injustificada, de la penetración de la automatización, robotización y digitalización en los procesos productivos. Adicionalmente, la OIT ha ido preocupándose de la segmentación del mercado de trabajo por razón de sexo, plasmando la necesidad de la igualdad de género en alguno de sus convenios¹, el Plan de acción sobre Igualdad de Género 2010-2015, la Circular 664 y la Recomendación “Re-

¹ Entre ellos destacan: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

lativa a igualdad de género como eje del trabajo decente” de 2009.

Estas tres visiones en materia de derecho económico, reivindicaciones feministas y trabajo decente confluyen en los ODS, vigentes desde 2015 (Naciones Unidas, 2015), dando cabida a los esfuerzos parciales encaminados a favorecer el entorno laboral tanto de hombres como de mujeres en un ámbito de dignidad.

LA PREOCUPACIÓN POR LA CALIDAD DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EUROPA

España, como Estado miembro de la UE, ha participado activamente en la construcción de un entorno institucional y legislativo sobre los derechos laborales en igualdad de condiciones para hombres y mujeres. La Estrategia Europea del Empleo (EEE) materializada en el año 2000 en la “*Agenda de Lisboa: Más y mejores empleos. Pleno empleo y calidad*” supone un punto de inflexión

Diagrama 1 ■ Dimensiones de Laeken en materia de calidad del empleo (2003)



Fuente: Elaboración propia.

en los debates en torno al mercado de trabajo, sumando a la preocupación tradicional por la “cantidad de trabajo” (ocupación versus desempleo) el interés por la “calidad del empleo”.

Bajo este marco, el Consejo Europeo de Laeken (Bélgica) aprobó una serie de indicadores para supervisar la calidad del empleo en la UE, que dieron lugar a las diez dimensiones de Laeken que, desde 2003, se utilizan oficialmente para medir la calidad del empleo (Comisión Europea, 2003).

A partir de estas consideraciones, se han articulado los indicadores para medir la calidad del empleo en la Unión Europea. Para analizar la calidad del empleo de forma diferenciada por sexos en España y poder comparar su situación global con el resto de países de la Unión Europea, se realiza el siguiente análisis a través de un índice de calidad del em-

pleo² para cada una de las dimensiones para las que existen datos en España en el periodo 2000-2017, inspiradas tanto en las establecidas por la ONU (2015) como por la Comisión Europea (indicadores de Laeken), de forma separada para mujeres y hombres.

LA (NO) CALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA

El mercado de trabajo está claramente segmentado por razón de género, ya sea desde la perspectiva ocupacional, desde las teorías de capital humano, las institucionalistas de mercados duales, o

2 Para ver los detalles de la metodología se puede consultar Pérez Ortiz, Laura; Sánchez Díez, Ángeles; y Viñas Apaolaza, Ana I. (2019): “Trabajo decente para mujeres y hombres”. Ponencia presentada en el *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del Trabajo*. Universidad de Sevilla.

las teorías feministas que ahondan en la consideración del trabajo no remunerado y de cuidados (Gálvez y Rodríguez, 2011), de la brecha de género (Rubery y Koukiadaki, 2016) o del tiempo de trabajo (Altuzarra et al., 2018 y Durán, 2012). Ello justifica la necesidad de medir la calidad del empleo para hombres y mujeres de forma diferenciada. Para ello, se ha calculado un índice de calidad del empleo (CAL) que incluye seis de las perspectivas de Laeken (ver cuadro 1), tal cual se presenta a continuación.

El índice de igualdad, no discriminación y ética (CAL1) permite analizar las brechas de género, tanto en la actividad, el desempleo y la ocupación, en sus diferentes aspectos, como en las diferencias salariales, y las discriminaciones por razones de edad. En España se observa que, para todos los años, la situación es peor para las mujeres, aunque las diferencias se reducen fuertemente tras la crisis económica. En este sentido, hay que señalar que ello es reflejo de la destrucción de empleo masculino, dado que la crisis ha afectado en mayor medida a los sectores masculinizados. Por lo tanto, en este caso, el acercamiento de los indicadores de ambos sexos se debe en mayor medida al deterioro del grupo que partía de mejores situaciones (los hombres) que al avance del colectivo más precario (las mujeres).

Por otro lado, **el índice de calidad intrínseca del puesto de trabajo (CAL2)** nos aproxima al análisis de las condiciones generales del empleo, tanto en su vertiente de tiempo (horas) como de remuneración, mostrando las diferencias entre ambos sexos que deja a las mujeres en peor situación, resultado del menor número de horas que trabajan y de las menores rentas por la remuneración del trabajo que realizan. Adicionalmente, se ha dado un deterioro en ambos sexos entre 1997 y 2017.

El índice de calidad de tiempo de trabajo y conciliación (CAL3) recopila la información sobre la conciliación de la vida laboral y familiar³, y este es precisamente el único que muestra una mayor calidad del empleo para las mujeres, resultado del menor número de horas que trabajan para compaginar su vida familiar y personal. No obstante, es relevante preguntarse si esa menor dedicación al trabajo es una decisión consciente y deliberada o es simplemente la asunción de un rol social establecido, de forma que ante el escenario de necesidad de tiempo libre para afrontar las tareas de cuidados la mujer se lo plantee como algo normal frente a la posición del hombre.

La calidad en el acceso, estabilidad y permanencia en el empleo (CAL4)⁴ es el componente que registra los menores valores de todos los índices en 2017. La recuperación de los indicadores del mercado de trabajo (caída de la tasa de paro esencialmente) tras la crisis se ha saldado con una importante factura en términos de calidad de empleo y, particularmente, en referencia a la inestabilidad en el puesto de trabajo con un fuerte incremento de la temporalidad. Además, hay que poner de manifiesto que hoy en día la situación es peor que la registrada en 2007, inmediatamente antes de la crisis. Considerando la mejora ocurrida entre 1997 y 2007, se

3 Concretamente se refiere a las horas trabajadas durante la semana, el trabajo a tiempo parcial involuntario, la flexibilidad del tiempo de trabajo (con trabajo durante los fines de semana o trabajos con largas jornadas) y la compaginación de diversos empleos en el mercado laboral.

4 Recoge información sobre estabilidad del empleo (temporalidad), la flexibilidad y seguridad del puesto de trabajo (personas trabajando por cuenta propia) y el acceso y permanencia en el mercado de trabajo (tasas de desempleo, de desempleo de larga y muy larga duración).



■ Cuadro 1 ■ Índice de calidad del empleo para España

Mujeres						
	CAL1	CAL2	CAL3	CAL4	CAL5	CAL6
1997	39,84	49,07	57,49	23,74	54,60	24,11
2007	56,87	47,25	59,31	50,09	48,56	49,51
2017	66,75	46,86	58,50	41,79	46,09	44,16
Hombres						
	CAL1	CAL2	CAL3	CAL4	CAL5	CAL6
1997	47,69	76,73	26,96	39,41	57,27	34,38
2007	64,88	74,89	30,54	58,51	51,22	58,21
2017	68,65	69,84	31,90	45,31	48,73	46,62

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, OCDE, OIT y Visser (2016).

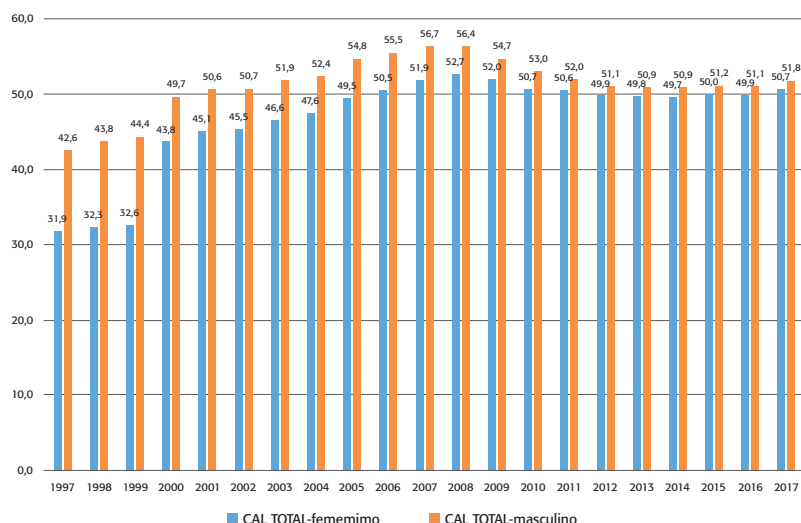
evidencia el impacto que las políticas de recortes han tenido en términos de coste de oportunidad (de mejora en la calidad del empleo desde esta perspectiva).

El índice de negociación colectiva y participación de trabajadoras(es) (CAL5), el cual incluye la participación

de las y los trabajadores en las relaciones laborales, con una menor afiliación y cobertura a través de los convenios de negociación colectiva⁵ del colectivo

5 Dado que no se disponen de datos desagregados por sexo de la cobertura de los convenios colectivos, se han tomado los datos de forma conjunta para mujeres y hombres en este caso.

Gráfico 1 Índice de calidad del empleo de España. 1997-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, OCDE, OIT y Visser (2016).

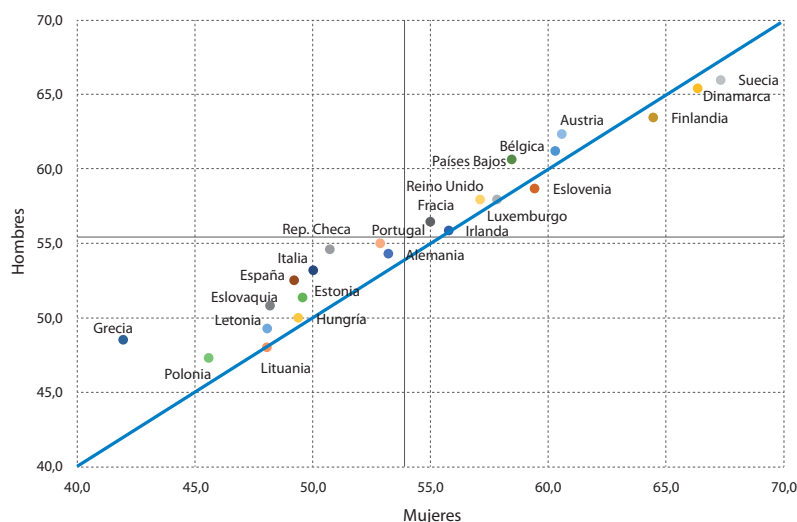
femenino que el masculino, así como un continuado deterioro de la situación para todos los trabajadores desde 1997.

Por último, la **calidad de la formación en el empleo** (CAL6)⁶, a diferencia de otros indicadores analizados previamente, muestra la evolución favorable de la formación, particularmente de las mujeres, que, partiendo de una situación inferior a la de los hombres, se han aproximado a su nivel, cerrándose gran parte de la brecha en este caso por la mejoría de aquel colectivo que estaba en peor situación. La formación es, sin duda alguna, uno de los ejes fundamentales para hacer frente al futuro del trabajo.

Considerando todos estos elementos en conjunto, se observa que la calidad del empleo de los hombres es superior a la de las mujeres, registrando en ambos casos una tendencia a la mejora hasta 2008 (ver gráfico 1).

Desde ese momento hasta 2014, la calidad del empleo se deteriora estabilizándose a partir de 2015, pero en niveles pre-crisis muy similares a los registrados en 2005-2006 para las mujeres y en 2002-2003 para los hombres.

Gráfico 2 Índice de calidad total (hombres-mujeres), media del periodo 2000-2017



Fuente: Elaboración propia.

CONSIDERACIONES FINALES

Enmarcando España en el contexto comunitario, se observan dos hechos relevantes (Gráfico 2). En primer lugar, la calidad del empleo en España es menor que la existente en la gran mayoría de los países de la Unión Europea, tanto para hombres como para mujeres. Es decir: España se sitúa a la cola de la articulación de un mercado de trabajo

⁶ Incluye la tasa de empleo de las personas trabajadoras según el nivel de formación alcanzado y la proporción de personas adultas que continúan formándose a lo largo de su vida laboral.

digno, al amparo de los requerimientos internacionales que reconocen el empleo de calidad como un derecho económico. En segundo lugar, se registra una gran diferencia en los niveles de calidad del empleo entre hombres y mujeres, con una gran ventaja a favor del colectivo masculino.

Esta realidad nos induce a afirmar que colocar en la agenda política española la mejora de la calidad del empleo femenino es una cuestión primordial. Además, si España aspira a tener un rol protagonista en el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales y a estar a la vanguardia de la expansión de derechos impulsados por la Agenda Internacional y, además, no quedarse a la cola de los países de la Unión Europea, no puede seguir obviando los



problemas de la calidad del empleo femenino. Solo entonces podremos hablar de trabajo decente en España. Si la mujer se queda fuera del mercado de trabajo remunerado o accede al mismo en peores condiciones, España habrá fracasado en la consecución de los ODS

5 y 8, lo que a su vez será un incumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establecidos hace más de medio siglo y una decepción para las reivindicaciones feministas. La mejora de la calidad del empleo debe ser femenina o no será tal. ●

■ Bibliografía ■

- Altuzarra Artola, Amaia; Gálvez Gálvez, Catalina; González Flores, Ana María (2018): "Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas", *Revista Internacional de Sociología*, 76(3): e105. doi: <https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.3.16.161>
- Conferencia Mundial de la Mujer (1995): Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 4ª Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing.
- Durán Heras, M. Ángeles. (2012): "Más allá del mercado: la respuesta de mujeres y hombres ante la crisis", *Anuario de relaciones laborales en España*, nº 3, pp. 266-268.
- Gálvez Muñoz, Lina; Rodríguez Modroño, Paula (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, nº 2, pp. 113-132.
- Naciones Unidas (1966): Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Naciones Unidas. Resolución 2200 A (XXI), 16-12-1966.
- Naciones Unidas (2018): Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas.
- OCDE (2017): *Going Digital: The future of work for women. Policy brief on the future of work*.
- OIT (2011): Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Manual de recursos de información. Departamento de Políticas de Empleo. Ginebra.
- OIT (2015): Las mujeres y el futuro del trabajo. Beijing + 20, y años siguientes. Servicio de género, igualdad y diversidad. OIT.
- Pérez Ortiz, Laura; Sánchez Díez, Ángeles y Viñas Apaolaza, Ana I. (2019): "Trabajo decente para mujeres y hombres". Ponencia presentada en el Congreso Interuniversitario OIT sobre el Futuro del Trabajo. Universidad de Sevilla.
- Rubery, Jill; Koukiadaki, Ariestea (2016): *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. ILO, Ginebra.
- Ruesga, Santos M.; Pérez Ortiz, Laura; Viñas Apaolaza, Ana I. (2011), "Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea", *Revista de Economía Mundial*, nº 29, pp. 87-119.
- Visser, Jelle (2016): *ICTWSS Data base, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam*. Versión 5.1, septiembre 2016 (<http://uva-aias.net/en/ictwss>).
- Warhurst, Chris; Wright, Sally y Lyonett, Clare (2018): *Understanding and measuring job quality, Research Report CIPD* (<https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/job-quality-value-creation/measuring-job-quality-report>).

Estadísticas:

- Eurostat: *Labour Force Survey* (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).
- OCDE: OECD.Stat (<https://stats.oecd.org/>).
- OIT: ILOstat (<https://www.ilo.org/ilostat>).

Formación en prevención de riesgos laborales en los grados universitarios españoles

Antoni Moya Ruíz

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Ramon Ferrer Puig

Profesor Titular, Departamento de Psicología Social y Psicología Cuantitativa. Universidad de Barcelona

El objetivo de este artículo es analizar el número de créditos en prevención de riesgos laborales en los grados universitarios oficiales del Estado español. Se pretende observar en qué nivel se ha fomentado la prevención en los estudios de primer ciclo (grados) universitarios, siguiendo lo que menciona la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales en su apartado 4, para conseguir una auténtica cultura preventiva.

Se han analizado todas las universidades del Estado español: un 17% de ellas no presenta ningún grado que oferte créditos relacionados con la prevención. También se han comparado las distintas ramas de conocimiento para conocer la posible predominancia en formación preventiva de alguna de ellas. Se ha diferenciado entre universidades públicas y privadas, curso en que se imparten estas asignaturas y su carácter obligatorio u optativo. Finalmente, se han analizado los grados y sus créditos según comunidad autónoma a la que pertenecen las universidades.

INTRODUCCIÓN

Más de dos décadas después de la publicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, surgida de la transposición de la Directiva europea 89/391/CEE, España sigue haciendo camino para alcanzar a algunos de sus vecinos europeos más avanzados en materia preventiva. Uno de los problemas para la

integración de la prevención en la empresa es el primer eslabón de la cadena de mando: si la dirección de la empresa no cree en la prevención y, por tanto, no la fomenta, las medidas que se implementen serán las mínimas para cumplir con la legislación y, probablemente, no serán las óptimas. Para progresar en la integración de la prevención son necesarias la concienciación y la formación básica en

este ámbito. De este modo, las nuevas generaciones, líderes y mandos de las empresas del futuro conocerán como mínimo los riesgos básicos presentes en su entorno de trabajo, creando una conciencia colectiva en torno a la prevención de riesgos laborales (PRL). Es necesario crear una cultura preventiva, uno de cuyos pilares fundamentales es la formación básica y, a través de ella, concienciar

sobre la prevención como indispensable y habitual.

La duración de los grados en los países del Espacio Europeo de Educación Superior oscila entre los 180 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*), que pueden realizarse en tres cursos, hasta los 240 créditos, en cuatro años, o incluso más, según el reconocimiento de sus atribuciones profesionales. España optó por los 240 ECTS como duración mínima de los grados, aunque permite ofertar grados a partir de 180 ECTS, pudiendo adecuar esta oferta con la de los países con los que compartimos mayor movilidad internacional de estudiantes y mercado laboral común. Las universidades, ejerciendo su autonomía, deciden los títulos oficiales de grado y máster que imparten, así como su duración.

METODOLOGÍA

Se ha obtenido información de las páginas web que describen los planes de estudio de todas las universidades españolas en el curso 2017-2018, públicas y privadas, con oferta de formación presencial y a distancia, cuyo resultado es que en 84 universidades ofertan un total de 2.709 grados (660.042 créditos ECTS), excluyendo los grados de adaptación y dobles grados, dado que no proporcionan suficiente información para los objetivos de este estudio. En cuanto a las universidades que imparten grados interuniversitarios, solo se han contabilizado los impartidos por la que figura en primer lugar. Los grados equivalentes ofertados por la misma universidad en campus diferentes se han considerado como un único caso, al ser idénticos. Y las titulaciones extinguidas o a extinguir no se han incluido en el estudio.

Nos hemos centrado en la prevención primaria, a nivel técnico, considerando los contenidos propios de las tres especiali-

zaciones propuestas por el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Teniendo como objetivos la coherencia y la fiabilidad en el desarrollo del estudio, se ha utilizado la base de datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, concretamente la información publicada en su web de Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT). Aun así, el número de grados presentes en el RUCT y el número observado en las páginas web de las universidades no coinciden en todos los casos. Este hecho puede deberse a la falta de actualización por alguna de las partes.

A continuación, después de la selección de cada universidad, se han buscado los grados que oferta, distribuidos según las cinco ramas de conocimiento establecidas. En este punto surge un problema: dependiendo de la universidad, e incluso dentro del RUCT, un mismo grado aparece en distintas ramas de conocimiento. Esto ocurre, por ejemplo, con Psicología (presente en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y en la de Ciencias de la Salud) y con Geografía (en Artes y Humanidades,

y en Ciencias Sociales y Jurídicas). Para homogeneizar los datos se han ubicado todos los grados de Psicología en la rama de Ciencias de la Salud y los de Geografía en la de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Determinados contenidos han sido excluidos de la base de datos elaborada para el estudio, para evitar posibles confusiones que pudieran generar por su nomenclatura:

- **Responsabilidad social corporativa:** es importante que exista un compromiso de contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental, pero su objetivo no es la prevención de riesgos propios, sino de terceros.
- **Organización de la empresa:** aunque pueda considerarse como un elemento básico para la prevención de riesgos, especialmente los de origen psicosocial, en la mayoría de los casos no presenta ningún elemento relativo a la PRL en sí misma.
- **Psicología del trabajo:** según sus guías docentes, se centra en formar



Gráfico 1 ■ **Porcentaje de créditos ofertados sobre PRL en los grados universitarios, en relación con los ECTS totales ofertados**

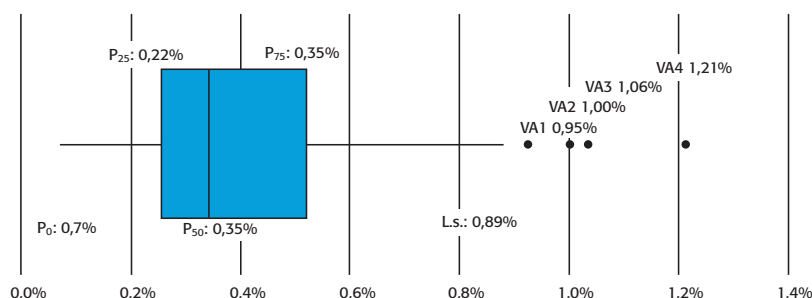
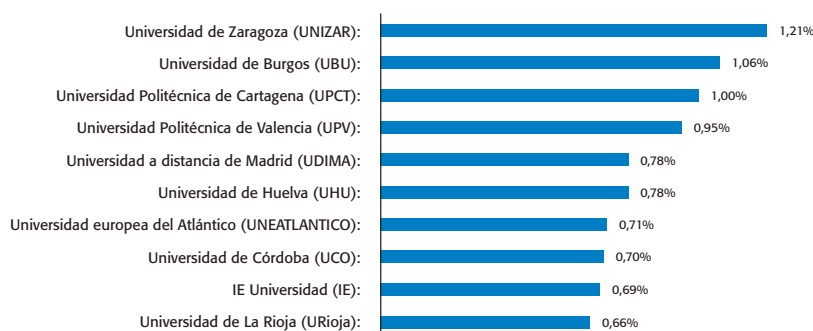


Gráfico 2 ■ **Las diez universidades españolas con mayor porcentaje de créditos en PRL**



sobre aspectos no relacionados específicamente con la PRL

- **Prevención de riesgos no laborales:** este concepto engloba varios tipos de materias que quedan excluidas por sí mismas, tanto por sus denominaciones como por sus contenidos, no específicos de la PRL.
- **Promoción de la salud y Medicina preventiva:** materias ofertadas en grados de Ciencias de la Salud que, por definición y según sus guías docentes, imparte contenidos no enfocados a la prevención de riesgos propios, sino de terceros.

Los pasos han sido los siguientes:

1. Búsqueda de los planes de estudio de cada grado.

2. Selección de las asignaturas relacionadas con la PRL mediante conceptos clave.
3. Búsqueda de los planes de estudio de las materias seleccionadas en el paso anterior para comprobar si tienen relación con la PRL y los criterios anteriormente expuestos.
4. Inclusión de créditos dedicados a PRL de las materias seleccionadas en la base de datos, junto con su tipología (obligatoria u optativa) y el curso en el que se oferta.

En resumen: de las 84 universidades españolas, las tres siguientes han quedado excluidas, al no ofertar ningún grado: Universidad Internacional de Andalucía (UNIA); Universidad Tecnología y Empresa (UNITYE); Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP).

De las 81 restantes, las 11 siguientes no tienen grados con oferta de créditos en PRL: Universidad San Jorge (USJ); Universidad Europea de Canarias (UEC); Universidad Internacional de Canarias (UNIDAM); Universidad Abat Oliva CEU (UAOCEU); Universidad Internacional de Catalunya (UIC); Universidad Autónoma de Madrid (UAM); Universidad San Pablo CEU (USPCEU); Universidad Cardenal Herrera CEU (UCHCEU); Universidad Internacional de Valencia (VIU); Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED); Universidad Pontificia de Comillas (UPCO).

Por tanto, han quedado 70 universidades que aportan datos susceptibles de análisis individual.

LIMITACIONES

Este estudio analiza datos actuales, es decir, se trata de una imagen en un punto temporal fijo del panorama actual de las universidades españolas: los planes de estudio del curso 2017/2018. Pueden verse modificados por la implementación de nuevos grados, modificación de sus planes de estudio o la extinción de grados o materias actuales.

No se ha encontrado ningún estudio anterior con el mismo objetivo, lo que imposibilita su comparación con investigaciones anteriores. Se propone este estudio como un análisis de datos inicial que pueda servir como punto de partida para futuras investigaciones sobre el tema y establecer tendencias.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

El análisis de los resultados del estudio se ha dividido en cinco apartados:

1. Análisis individual de las universidades

2. Análisis según la tipología administrativa universitaria (pública o privada)
3. Análisis por rama de conocimiento
4. Análisis por cursos
5. Análisis por comunidad autónoma

Se pretende dar una visión global, desde diferentes perspectivas, de la integración en los estudios de primer ciclo, actualmente denominados "grados", de los contenidos sobre PRL mediante una breve descripción de los datos más relevantes de cada apartado y su representación gráfica o tabla, extraída de la base de datos generada.

Análisis individual de las universidades

Las 70 universidades analizadas ofertan 2.709 grados con un total de 660.042 créditos ECTS, de los que 2.427,5 están relacionados con la PRL (0,0037%), presentes en 346 grados (0,13%).

El gráfico 1 muestra el diagrama de caja (*box-plot*) de los créditos dedicados a contenidos en PRL en relación con los créditos totales impartidos en cada universidad. El punto más bajo (percentil 0 (P_0)) se sitúa en 0,07% y el percentil 100 (P_{100}) en 1,21%. Por tanto, los porcentajes pueden calificarse como bajos, en tanto que la diferencia entre ellos es muy elevada: el mayor supera al menor en aproximadamente diecisiete veces, lo que ya indica la diversidad en la oferta. El 50% central de las 70 universidades, es decir, su rango más representativo, tiene un porcentaje de créditos en PRL comprendido entre el 0,25% y el 0,52% de su oferta. Hay mucha menor dispersión en el cuartil inferior que en el superior, lo que indica una tendencia a ofertar menos ECTS. También se observan cuatro

Gráfico 3 ■ Las diez universidades españolas con menor porcentaje de créditos en PRL

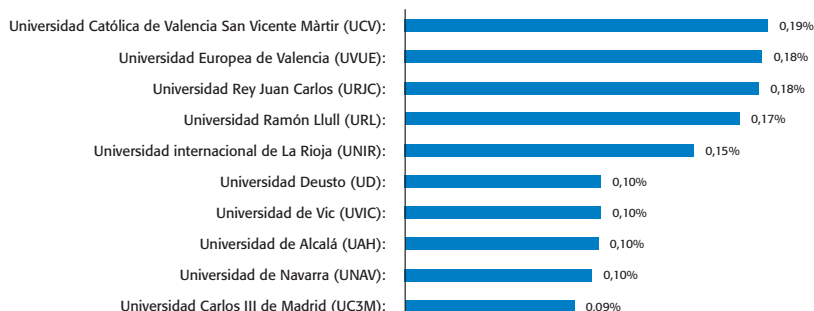
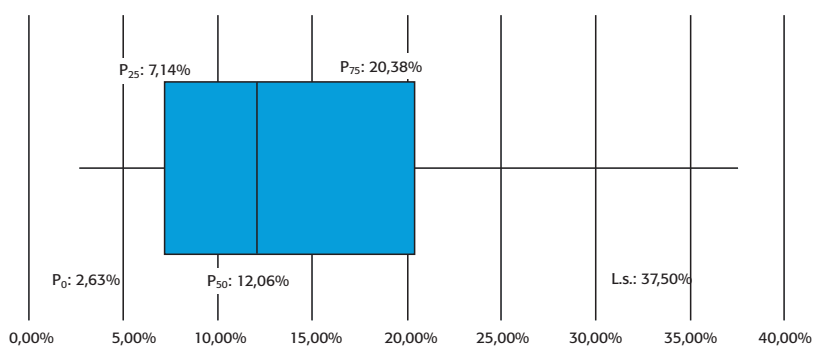


Gráfico 4 ■ Porcentajes de grados con créditos en PRL, en relación con los grados totales de cada universidad



valores atípicos por encima del límite superior, localizado en 0,89%, correspondientes a las universidades que ofertan mayor número de créditos. La Universidad de Zaragoza (UNIZAR) es la que mayor oferta propone.

Como medida de dispersión, además del rango (1,14), tenemos la desviación estándar (DE) (0,24%). En tanto que, en la medida de tendencia central, su mediana (M_d) o P_{50} (0,34%) es poco representativa, dada la elevada DE.

El gráfico 2 muestra las universidades que ofertan mayores porcentajes de créditos en PRL en relación con su oferta total. Se observa una diferencia notable entre las tres primeras universidades, que superan o igualan el 1%, en relación con el resto. UNIZAR aparece en primer lugar, seguida a unas décimas por la Uni-

versidad Politécnica de Burgos (UBU) y la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).

El gráfico 3 muestra las universidades con menor porcentaje de oferta en créditos en PRL en relación con sus respectivos créditos totales. Las dos últimas no alcanzan el 0,1%. Corresponden a dos universidades de la Comunidad Autónoma de Madrid, concordando con los resultados según comunidades autónomas que se presentan más adelante.

En segundo lugar se han analizado las 70 universidades en función del porcentaje de grados con créditos en PRL en relación con el total de grados.

Tan solo un 12,8% de los grados existentes en España ofertan asignaturas con créditos en PRL. En el gráfico 4 se obser-

Gráfico 5 ■ Las diez universidades españolas con mayor porcentaje de grados que ofertan créditos en PRL

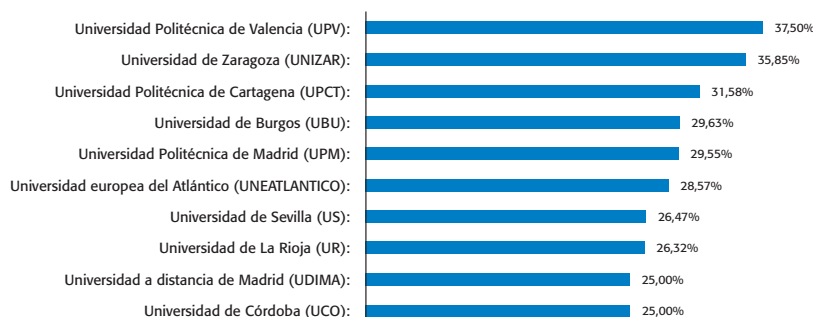
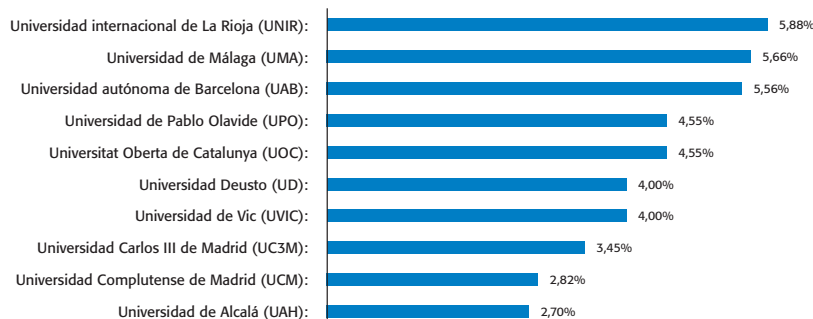


Gráfico 6 ■ Las diez universidades españolas con menor porcentaje de grados que ofertan créditos en PRL



van los percentiles de los grados con créditos en PRL según los grados totales de cada universidad: con valores oscilando entre el 2,63% y el 37,5%, sus P_{25} y P_{75} son 7,14% y 20,38% respectivamente. Esto da como resultado, al igual que en el gráfico 1, unos valores positivamente asimétricos, aunque los valores entre el P_{75} y el máximo están más dispersos que en el gráfico 1, sin observarse valores atípicos. Tanto en los brazos como en la caja, el porcentaje de datos mayores del 50% es más disperso que los menores del 50%. El rango (34,87) evidencia una diferencia más que notable entre el primero y el último. Otros datos interesantes son su Md: 12% y DE: 8,6%, con menor dispersión que en el caso anterior.

El gráfico 5 muestra las universidades con más porcentaje de grados que

ofertan créditos en PRL. Las tres primeras (UPCT, UNIZAR y la Universidad Politécnica de Valencia (UPV)), con porcentajes que superan el 30%, se diferencian claramente del resto.

El gráfico 6 presenta las universidades con menor porcentaje de grados con créditos en PRL, según sus grados respectivos. Se observan valores muy bajos, diferenciados en tres bloques. Las tres últimas universidades están en la zona del 2%, las cuatro que siguen en la zona del 3 al 4,5%, en tanto que las tres primeras superan el 5% de sus grados con oferta. Al igual que en el gráfico 3, se observan universidades de la Comunidad Autónoma de Madrid en su parte inferior, a las que se suman dos de la Comunidad Autónoma de Cataluña en el sector medio y superior. Este dato concuerda, como en

el caso anterior, con el gráfico por comunidades autónomas que se presenta más adelante, en el que ambas comunidades muestran bajos porcentajes.

Con una tendencia relativamente lógica, a excepción de algunas universidades, cuanto mayor es el porcentaje de grados con créditos en PRL, mayor es su porcentaje de créditos en PRL ofertados. Las excepciones son debidas a la diversidad del valor de los ECTS en asignaturas con idéntica denominación y, consiguientemente, en un mismo grado. Como ejemplo, UNIZAR, a pesar de ser la universidad que más porcentaje de créditos presenta, está en segunda posición en porcentaje de grados: oferta grados con créditos relacionados con la prevención, pero cada uno de ellos tiene una carga lectiva elevada. La Universidad de Córdoba (UCO), en cambio, aparece en 10ª posición en cuanto a porcentaje de grados, pero en la 8ª según porcentaje de créditos: tiene muchos grados con créditos relacionados con la PRL, pero la carga lectiva de cada asignatura es baja.

Análisis según tipología administrativa de cada universidad (pública o privada)

En general, las universidades públicas ofertan casi un 4% más de grados con créditos en PRL que las privadas. En el gráfico 7 se han representado los porcentajes de créditos en PRL en universidades según su carácter, públicas o privadas, y rama de conocimiento, en el que se observan valores superiores en las universidades públicas, exceptuando la rama de Ciencias de la Salud en la que están prácticamente igualadas. Artes y Humanidades solo aparece testimonialmente en las públicas (figura únicamente en un grado) y Ciencias ocupa una pequeña porción, destacando el doble valor de la oferta pública en las otras dos ramas: Ingeniería y

Arquitectura (0,11% y 0,21%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (0,07% y 0,14%).

Al analizar los créditos, se observa una tendencia similar a la observada en los grados: porcentajes muy pequeños, debido al elevado número de créditos totales ofertados en relación con los dedicados a la PRL, aunque los correspondientes a las universidades privadas (0,24%) son casi la mitad que en las públicas (0,41%). Esto no deja de sorprender, en base a la consideración general de que las universidades privadas suelen estar más enfocadas al mundo laboral que las públicas.

Análisis por rama de conocimiento

El análisis de las universidades (grados y créditos) según su rama de conocimiento se ha llevado a cabo siguiendo las cinco ramas consideradas en nuestro Estado:

- Artes y Humanidades
- Ciencias
- Ciencias de la Salud
- Ciencias Sociales y Jurídicas
- Ingeniería y Arquitectura

En Artes y Humanidades, la única materia relacionada con la PRL aparece como obligatoria en el tercer curso (6 ECTS) del grado de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de la Universidad de la Laguna (pública).

En primer lugar (gráfico 8), se muestra el porcentaje de grados que tienen créditos en PRL según rama de conocimiento. Se advierte una gran diferencia que oscila entre el 0,04% y el 7,3%. En valor absoluto, Ingeniería y Arquitectura oferta 1238

Gráfico 7 ■ Porcentaje de créditos en PRL en las universidades públicas y privadas según rama de conocimiento

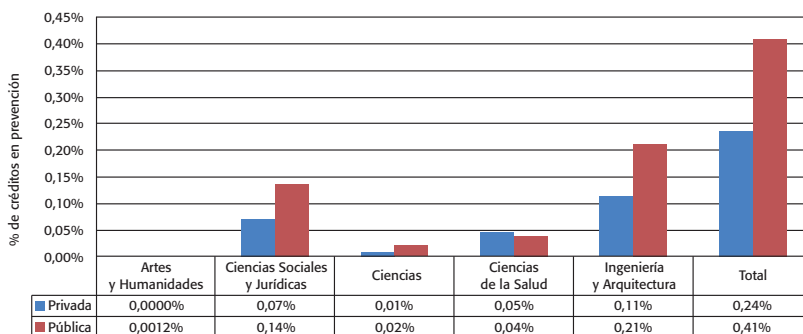
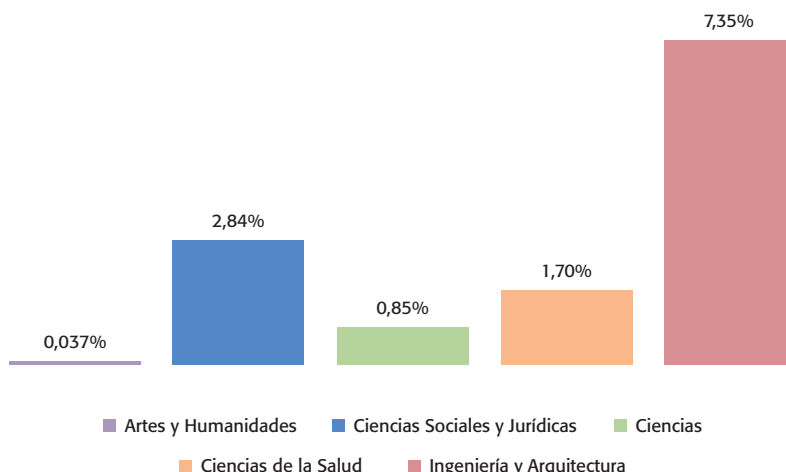


Gráfico 8 ■ Porcentaje de grados con créditos en PRL según rama de conocimiento



créditos en PRL en 199 grados. Ciencias Sociales y Jurídicas oferta 793 créditos en PRL en 77 grados, Ciencias de la Salud y Ciencias aparecen con 269,5 y 121 créditos en 46 y 23 grados respectivamente y, finalmente, Artes y Humanidades con tan solo 6 créditos ofertados en un único grado. Del 13% de grados que ofertan créditos en PRL, el 7,3% pertenecen a la rama de Ingeniería y Arquitectura, seguidos por el 2,8% de Ciencias Sociales y Jurídicas, 1,7% a la de Ciencias de la Salud, 0,85% a Ciencias y un residual 0,04% a la de Artes y Humanidades.

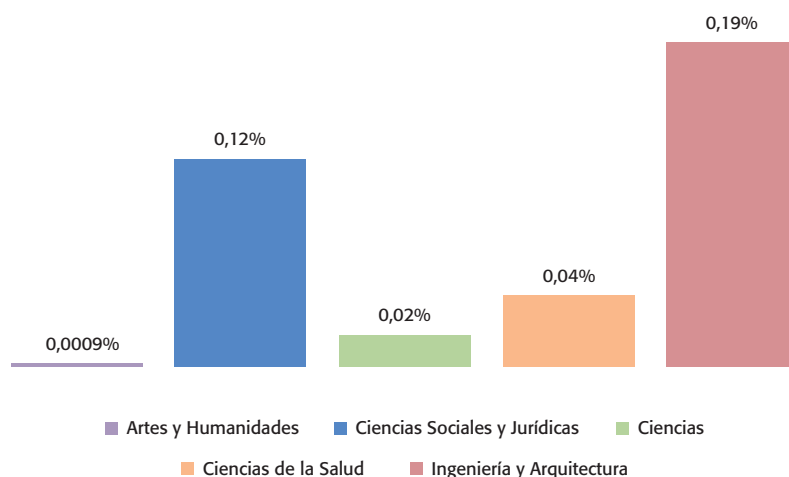
Estos datos según rama de conocimiento apoyarían la creencia popular que

entendería la PRL como una temática identificada con los contenidos que actualmente forman parte de la especialización en Seguridad en el Trabajo. De esta manera, se podría argumentar el mayor número de créditos en PRL en la rama de Ingeniería y Arquitectura, que ya intentaría formar desde el grado a los futuros profesionales de los sectores para los que habilita (gráfico 8).

La segunda rama con más créditos ofertados en PRL es la de Ciencias Sociales y Jurídicas. En este caso, su posible justificación se centraría en el grado en Relaciones Laborales: en la actualidad, muchos Servicios de Prevención



Gráfico 9 ■ Porcentaje de créditos en PRL según rama de conocimiento



no aparecen como área independiente, sino como una parte del departamento de recursos humanos. Este hecho podría justificar que prácticamente la totalidad de los grados en Relaciones Laborales oferten créditos en prevención.

Análisis por cursos

Como se observa en la tabla 1, el curso que presenta mayor cantidad de ma-

terias con créditos en PRL es el cuarto (260), seguido del tercero (155) y el segundo (40). Tanto en primero como en quinto curso las asignaturas con créditos en PRL son muy pocas, comparadas con los otros cursos (7 y 8, respectivamente).

Los créditos en PRL están presentes en primer curso, especialmente con los 24 que se ofertan en Ingeniería y Arquitectura y los 6 obligatorios en Ciencias

Sociales y Ciencias, en tanto que aparecen como optativos en Ciencias de la Salud. Se mantiene en primer lugar Ingeniería y Arquitectura en segundo curso (104 ECTS obligatorios), contando con 64 las Ciencias Sociales y Jurídicas (más 12 optativos) y 21 créditos obligatorios Ciencias de la Salud (más 9 optativos). En la rama de Ciencias se observa una materia obligatoria (3 ECTS). En tercer curso, Ciencias Sociales y Jurídicas oferta el mayor número de créditos (323,5 obligatorios y 63 optativos), seguida por Ingeniería y Arquitectura (287 obligatorios y 73,5 optativos) y Ciencias de la Salud (42 y 18, respectivamente) y Ciencias (21 y 3). Cuarto curso es el año que mayor número de ECTS oferta, aunque las proporciones se invierten en relación con el tercero: Ingeniería y Arquitectura (276 y 405), Ciencias Sociales y Jurídicas (178 y 215), Ciencias de la Salud (33 y 115,5) y, finalmente, Ciencias (15 y 62,5). En quinto curso, únicamente Ingeniería y Arquitectura oferta créditos (19 y 16,5, respectivamente), siendo la rama que más materias y créditos oferta en cada curso.

Si bien es cierto que una formación básica en PRL podría ofertarse en primer curso, quizás sea más efectiva cuando el alumnado es consciente de los riesgos laborales presentes en las actividades profesionales que pueden derivarse de los conocimientos impartidos en su grado.

En España se ofertan únicamente 5 grados con más de 240 créditos (más de cuatro cursos): Medicina, Farmacia, Odontología, Veterinaria y Arquitectura Superior. Sólo en el caso de Arquitectura Superior se han hallado asignaturas relacionadas con la PRL en su quinto curso.

En la mayoría de los cursos la oferta es en forma de asignaturas obligatorias (259 frente a 211), destacando su inversión en tercero (121 obligatorias frente a 34 optativas) y cuarto (92 obligatorias

Tabla 1 ■ Materias con créditos en PRL según curso, tipología y área de conocimiento

		Arte Humanidades	CC Sociales Jurídicas	Ciencias	Ciencias Salud	Ingeniería Arquitectura	Total
1º	Obligatorias	0	1	1	0	4	6
	Optativas	0	0	0	1	0	1
2º	Obligatorias	0	11	1	4	20	36
	Optativas	0	2	0	2	0	4
3º	Obligatorias	1	55	4	7	54	121
	Optativas	0	12	1	3	18	34
4º	Obligatorias	0	30	3	6	53	92
	Optativas	0	44	12	24	88	168
5º	Obligatorias	0	0	0	0	4	4
	Optativas	0	0	0	0	4	4
Total		1	155	22	47	245	470

Tabla 2 ■ Créditos en PRL según curso, tipología y área de conocimiento

		Arte Humanidades	CC Sociales Jurídicas	Ciencias	Ciencias Salud	Ingeniería Arquitectura	Total
1º	Obligatorias	0	6	6	0	24	36
	Optativas	0	0	0	6	0	6
2º	Obligatorias	0	64	3	21	104	192
	Optativas	0	12	0	9	0	21
3º	Obligatorias	6	323,5	21	41	287	679,5
	Optativas	0	63	3	18	73,5	157,5
4º	Obligatorias	0	178	15	33	276	502
	Optativas	0	215	62,5	115,5	405	798
5º	Obligatorias	0	0	0	0	19	19
	Optativas	0	0	0	0	16,5	16,5
Total		6	861,5	110,5	244,5	1205	2427,5

frente a 168 optativas). Las materias obligatorias imparten solo un 9% más de créditos en PRL (1.428,5) que las optativas (999), según muestra la tabla 2.

Análisis por comunidad autónoma

El gráfico 10 muestra la comparación de grados según comunidades autónomas. En el porcentaje de grados con

créditos en PRL, según el número de grados totales que oferta cada comunidad, Aragón aparece como la que más proporción de grados oferta (27,5%). En la franja del 15% al 20% de oferta se sitúan Castilla-La Mancha (18,4%), Canarias (17,8%), la Rioja (16,7%), Asturias (17,6%), Castilla y León (17,3%), la Región de Murcia (15,8%) y Andalucía (15,6%). El resto de comunidades se encuentra en la franja comprendida entre el 10% y el 15%, exceptuando las Islas

Baleares, Madrid, Navarra y Cataluña, que se sitúan entre el 8% y el 10%, siendo esta última la que presenta menor oferta, con tan sólo un 8,5%. Aragón cuenta con dos universidades: Zaragoza y San Jorge; esta última no oferta créditos en PRL, aunque a efectos de cálculo aumenta el sumatorio general de créditos y grados, por lo que la Universidad de Zaragoza presenta a toda la comunidad en cuanto a formación en PRL en grados universitarios.



Gráfico 10 ■ Porcentaje de grados con créditos en PRL según comunidad autónoma

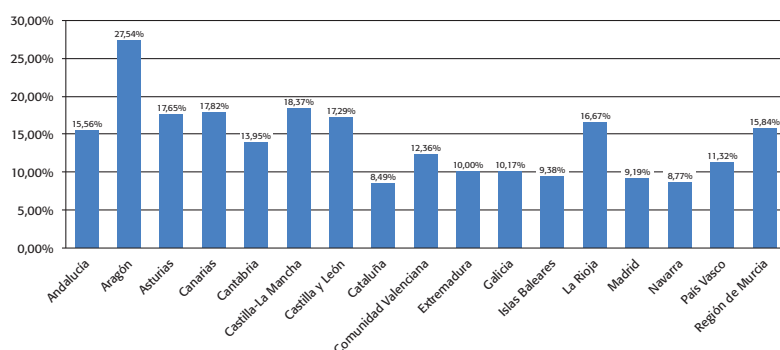
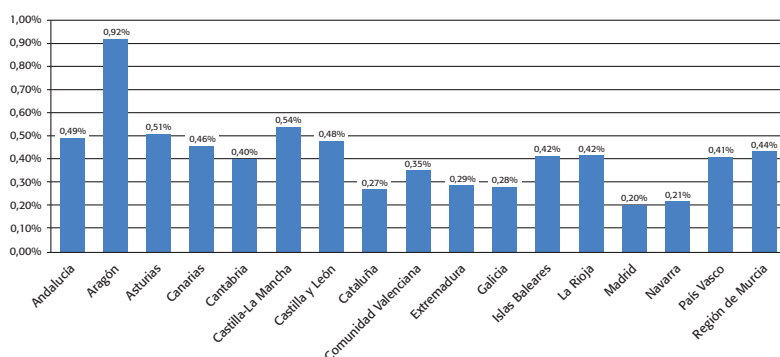


Gráfico 11 ■ Porcentaje de créditos en PRL según comunidad autónoma



El gráfico 11 presenta el porcentaje de créditos en PRL, según los créditos totales de cada comunidad autónoma, de las universidades analizadas.

Ninguna de las comunidades alcanza el 1% en su oferta de créditos sobre PRL, según sus créditos totales. Aragón sigue apareciendo en primera posición con un 0,92%, seguida por Cantabria (0,7%), Castilla-La Mancha y Asturias, que superan ligeramente el 0,5%. Con valores muy bajos, cerca del 0,2%, aparecen Navarra y Madrid.

Si comparamos las comunidades según su porcentaje de grados con créditos en PRL, Islas Baleares, Madrid, Navarra y Cataluña aparecen en las posiciones inferiores al 10%. En cambio, si lo hacemos según su porcentaje de créditos, Islas Baleares se encuentra en las zonas superiores, al ser la que menos créditos totales oferta en relación con las otras comunidades autónomas, achacable a contar tan solo con la Universidad de las Islas Baleares (UIB). Analizándola por separado, oferta únicamente tres grados con créditos en PRL, pero cada uno de ellos consta de una elevada cantidad de ECTS (32 en total).

En general, las comunidades autónomas con mayor porcentaje de grados y créditos relacionados con la PRL cuentan con menor número de universidades, exceptuando Andalucía, Castilla y León e incluso la Comunidad Valenciana. Por el contrario, las dos comunidades con más universidades son las que ofertan menor porcentaje de grados y créditos relacionados con la prevención.

CONCLUSIONES

En base a lo observado, se puede afirmar que el nivel actual de la formación sobre PRL en los grados universitarios españoles es bajo. En líneas generales,

España tiene alrededor de un 15% de universidades que imparten grados sin ofertar ningún crédito en PRL.

Todas las universidades presentan menos de la mitad de sus grados con créditos relacionados con la PRL, según el número de grados totales que ofertan. Destacan, por otra parte, la Universidad Politécnica de Valencia y la Universidad de Zaragoza con más del 35% de sus grados que los ofertan y, por la parte baja, las Universidades Complutense de Madrid, Alcalá y Navarra, que no llegan al 3%. Tan solo se ha encontrado un grado de la rama de Artes y Humanidades que oferta seis créditos en PRL (Universidad de la Laguna).

El primer curso universitario acostumbra a estar formado por asignaturas de contenidos troncales, similares en cada rama de conocimiento. Aun así, se han hallado materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales en algunos de ellos. La rama que mayor porcentaje de grados con contenidos preventivos oferta es la de Ingeniería y Arquitectura, seguida por las Ciencias Sociales y Jurídicas, con menos de la mitad de aquella, y por Ciencias de la Salud. Aun así, es remarkable la poca oferta de formación en PRL en los grados universitarios españoles. La escasa presencia, en la actualidad y a nivel general, de cultura preventiva



en nuestra sociedad podría justificar este hecho.

Las universidades públicas ofertan, proporcionalmente, más grados con créditos en PRL que las privadas.

Las materias relacionadas con la PRL son mayoritariamente de carácter obligatorio, superando en cerca del 25% a las optativas. Suponiendo que, en la actualidad, no se consideran esenciales las competencias en PRL, podría justificarse la concentración de asignaturas que abordan sus contenidos en cuarto curso y que, en este caso, además, sean en su mayoría de carácter optativo.

En cuanto a las comunidades autónomas, presumiblemente Madrid y Cataluña deberían ejercer como referentes, liderando este tipo de iniciativas formativas. Sin embargo, no ocurre así: Aragón está a la cabeza, siendo la comunidad autónoma con mayor porcentaje de créditos, seguida a bastante distancia por Cantabria.

A partir del análisis realizado, sería interesante replicar los datos con cierta periodicidad, para poder establecer tendencias y observar la integración de la prevención de riesgos laborales en los grados universitarios españoles. ●

■ Bibliografía ■

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269 de 10 de noviembre, A-1995-24292 [Consulta: 30 de junio de 2019]. Versiones html, pdf, epub, con texto consolidado. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 31

de enero, A-1997-1853 [Consulta: 30 de junio de 2019]. Versiones html, pdf, epub, con texto consolidado. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

- Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) (2018). Sección títulos y universidades [en línea] [Consulta del 10 de junio al 30 de julio de 2018]. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/ruct/home>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Se fundó el 11 de abril de 1919 en virtud del Tratado de Versalles, que dio fin a la Primera Guerra Mundial. En este año 2019 se cumple su primer centenario. Con ocasión de conmemorar esta efeméride, Joaquín Nieto Sainz ha concedido una entrevista a la Revista “Seguridad y Salud en el Trabajo” del INSST.



Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT para España

Joaquín Nieto es director de la Oficina de la OIT para España desde 2011 y a lo largo de su trayectoria profesional ha ocupado distintas responsabilidades relacionadas con el medio ambiente y la salud en el trabajo. Ha sido secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC OO, presidente de la Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (SUSTAINLABOUR), vicepresidente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, presidente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y presidente y cofundador del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Ha representado a los trabajadores en el Foro Consultivo de Medio Ambiente de la UE, en la Comisión de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en el PNUMA y en las Cumbres de Cambio Climático.

Ha recibido el premio a la Trayectoria personal en defensa de la Tierra (2002), el premio APIA de la Asociación de Periodistas de Información Ambiental (2003) y el Premio Nacional 28 de Abril a la Prevención de Riesgos Laborales (2009). Asimismo, es autor del libro “Los desafíos del cambio climático” y coautor de “*Labour and the Environment: a natural synergy*”.

Empezamos con una cuestión breve pero ambiciosa: ¿Cómo ve el futuro del trabajo?

El futuro del trabajo lo veo abierto, no predeterminado. La cuestión está en cómo queremos afrontar el trabajo, cómo queremos que sea. El reto está en saber entender cómo son las tendencias que modulan el entorno del trabajo, que cambian las relaciones existentes, y cómo intervenir para maximizar las oportunidades y mitigar los riesgos.

Las tendencias actuales pasan por la revolución tecnológica, particularmente con la digitalización y la inteligencia artificial, que conllevarán la automatización de muchas tareas manuales. Otra tendencia es la transición energética, muy positiva y muy necesaria. Habrá sectores enteros que van a desaparecer; por ejemplo: los vinculados al petróleo, al gas y al carbón. Muchos tipos de empresas y de oficios se transformarán o incluso desaparecerán. A cambio, ya se están creando otros sectores vinculados a las energías renovables, a la eficiencia energética, a las *smart cities*, a otras maneras de organizar el transporte y la movilidad en las ciudades, que están generando nuevos empleos, nuevas profesiones; y, además, van a ser mucho más numerosos que los que se pierden. La transición energética no solo es un fenómeno positivo para responder a problemas que la propia sociedad ha creado (el actual cambio climático, fruto del calentamiento global, es de origen antropogénico), sino una oportunidad para crear hasta cuatro veces más puestos de trabajo que los que se van a destruir (se calcula que se crearán 24 millones de puestos de trabajo frente a 6 millones que se van a destruir). Todo ello para cumplir con los compromisos adoptados en la Conferencia de París sobre el Clima de 2015 (COP21).

Hay otras tendencias con resultados más complejos, como puede ser la evo-

lución demográfica, que es muy desigual (contracción en los países desarrollados frente a pujanza demográfica en los países menos desarrollados). Esta situación tiene impacto sobre la movilidad de las personas: las migraciones. La tendencia es que las migraciones se incrementarán en los próximos años. Las migraciones no son nuevas, son consustanciales a la especie humana; todos los países actuales se han creado con migraciones; lo nuevo es el volumen de las mismas, que va a crecer significativamente. Factores como el cambio climático, situaciones de violencia, etc. hacen que aumente el número de refugiados en el mundo, que la ONU calcula en unos 60 millones en la actualidad.

Estas tendencias hay que tenerlas en cuenta junto con otras de carácter más social. Por ejemplo: la aspiración de las mujeres a ser iguales a los hombres en todo y, en particular, en el campo del trabajo. Esta aspiración tiene un carácter universal y se da con diferente intensidad según el país de que se trate; los logros en España son mayores que en otros países y las estadísticas son menos malas.

Considerando todas estas tendencias, se trata de dar respuesta al impacto que tendrán en el mundo del trabajo.

Cambian las formas de organizar la producción; por tanto, cambian las formas de organizar el trabajo y, por ende, las relaciones laborales... y viceversa.

Pasamos de una estructura de grandes unidades productivas a estructuras más descentralizadas, con múltiples cadenas de subcontratación y externalización, también de los riesgos, con carácter global.

Estas nuevas formas de trabajo permiten organizar el trabajo a través de cadenas mundiales de suministro o, cada vez más frecuentemente, a través de plataformas digitales que tienden a eludir obli-

gaciones emanadas del derecho del trabajo y también sus obligaciones fiscales, con la evidente erosión de los sistemas de protección social.

Con el cambio de modelo es necesario organizar lo que se denomina "transición justa", teniendo en cuenta que los puestos de trabajo que se crean y se destruyen no lo hacen ni en el mismo momento ni en el mismo lugar.

En definitiva: el futuro del trabajo dependerá de las decisiones que se adopten con respecto a las oportunidades y los riesgos que presenta el panorama que he descrito.

¿Es posible que el futuro del trabajo sea mejor? Sí. ¿Se puede aspirar a que sea mejor? Razonablemente, sí. El futuro del trabajo no está condenado a ser peor.

Las distopías que pretenden presentar el futuro del trabajo precario, sin derechos y segmentado no están escritas ni tienen por qué ser la forma determinista de organizar las cosas. Como decía la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo que organizó la OIT: hay aspiraciones para un futuro del trabajo más prometedor. El futuro del trabajo será lo que nosotros queramos y consigamos.

¿Qué opinión o criterio tiene la OIT sobre las nuevas formas de trabajo, tanto en los países desarrollados como en las economías emergentes y/o en vías de desarrollo?

La realidad del mundo del trabajo es más compleja y cargada de "déficit" de trabajo decente de lo que se creía: el 60% de los trabajos en el mundo se realiza en una situación de economía informal, lo cual deriva en la inexistencia de una fiscalidad que impide la existencia de un sistema de protección social. Así, solamente un 45% de la población mundial tiene acceso a algún tipo de protección social y

tan solo el 25% tiene acceso a un sistema de protección social adecuado.

Determinados trabajos organizados a través de plataformas digitales no encuentran reconocimiento de la existencia de una relación de trabajo, pretendiendo la empresa propietaria de la plataforma que lo que hay es tan solo una relación entre 'demandantes de un servicio' y 'prestadores de ese servicio'. Esto está generando una nueva forma de informalidad laboral, que consiste en no reconocer que los 'prestadores del servicio' están trabajando en un trabajo organizado por una empresa: la plataforma; y que, como tales, son trabajadores que tienen unos derechos.

La evolución del número de empleos en los próximos años es una incógnita, pero lo más probable es que se pierdan unos empleos y se creen otros.

Dos terceras partes de los trabajadores van a ver transformado su trabajo, en ocasiones porque pierdan uno y ganen otro; en definitiva, se va a producir un gran movimiento de transformación.

Aquellos sectores o empresas que sean capaces de adaptarse al cambio digital de manera temprana podrán transformar su actividad sin pérdida de empleo. Y para los trabajadores que tengan que cambiar de empleo, la sociedad debe proveer de un sistema de protección eficaz para que no se queden en el camino, con la seguridad de que van a tener un ingreso para poder vivir porque, en las sociedades actuales, sin un ingreso monetario no se puede sobrevivir. El sistema de protección social deberá garantizar la atención a su salud, la protección de su familia y su propia formación a lo largo de toda su vida laboral para garantizar una adaptación profesional que les permita encontrar nuevos empleos.

La clave es la siguiente: los beneficios que se supone que va a traer el incremento

de productividad del cambio tecnológico, ¿van a ser distribuidos de manera equitativa? A través del diálogo social se debe ir reformando el marco normativo, pero siempre con una visión protectora: con tendencia a su ampliación, no a su reducción.

La OIT tiene como premisa básica, ratificada en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración del Centenario de 2019, que el trabajo no es una mercancía; el trabajo lo realizan personas y estas son sujetos de derecho, del derecho del trabajo, no de derecho mercantil. Esto es una guía muy interesante para ver cómo se afrontan las nuevas realidades. La protección social es la base de la convivencia; si decenas de miles o millones de personas que trabajan o van a trabajar quedan excluidas de la protección social, no habrá convivencia. No puede haber paz mundial duradera sin justicia social. Hay que adaptar la justicia social a las nuevas realidades.

¿Cuál es la posición de la OIT en relación con la AGENDA 2030 de la ONU en general y con el objetivo 8 en particular, relativo al TRABAJO DECENTE?

La relación de la Agenda 2030 con el mundo del trabajo es muy extensa y muy profunda. De las 169 metas que tiene la Agenda 2030, muchas de ellas están vinculadas al trabajo; no solo en el objetivo 8, que plantea el objetivo del trabajo decente para todos.

Vayamos, por ejemplo, al objetivo 1.1: erradicar totalmente la pobreza extrema en el mundo. Se han conseguido muchos avances: uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU del año 2000 consistía en reducir la pobreza extrema a la mitad; en 2000 había en el mundo 1700 millones de personas en situación de pobreza extrema y a día de hoy son unos 800 millones. De estos 800 millones, 300 son trabajadores que, sin embar-

go, viven en situación de pobreza extrema; es decir: que no disponen de 1,90 dólares al día para sobrevivir. Las trabajadoras que fallecieron en el accidente del edificio textil Rana Plaza en Savar (Bangladesh), considerado el peor accidente laboral de la historia, cobraban 29 dólares al mes. Para acabar con la pobreza extrema, estos trabajadores deberán cobrar lo suficiente para que cada uno de los miembros de su familia disponga de, al menos, 1,90 dólares al día.

El objetivo 1.2 de los ODS establece que hay que reducir a la mitad la pobreza relativa en cada país en hombres, en mujeres y en todas las edades. En el caso de Europa, se considera "pobreza relativa" de un país cuando una persona tiene ingresos por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas en dicho país. En España, el 14% de los trabajadores son pobres. Esto seguramente se corregirá con las últimas y sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional y con las sucesivas políticas sobre mercado de trabajo que está previsto acometer. Pero esto no es suficiente: el mayor porcentaje de los trabajadores pobres no son trabajadores por cuenta ajena, sino autónomos; más de un tercio de los trabajadores autónomos son pobres. Por tanto, todas las políticas laborales deben ser también inclusivas.

El objetivo 1.3 de los ODS dice que hay que extender la protección social a todos los países. Para esto, la vía más rápida es la reducción de la informalidad en el trabajo para que los sistemas de protección social cuenten con recursos suficientes para llegar a toda la población.

En relación con el resto de objetivos de los ODS, la OIT se felicita porque, desde que se aprobó la Agenda 2030, los objetivos que ya tenía la OIT lo son también del conjunto del sistema de Naciones Unidas, porque fueron adoptados por los Jefes de Estado y de Gobierno de 194

países reunidos en la Asamblea General de septiembre de 2015. Los ODS son un programa intergubernamental que obliga a todos los países firmantes a su cumplimiento. Los organismos multilaterales del sistema de Naciones Unidas, entre ellos la OIT, tenemos la función de contribuir y apoyar a los gobiernos en el cumplimiento de los ODS. La OIT se pone también al servicio de los trabajadores y de los empleadores para cumplir con los ODS, que los hagan suyos y sean exigentes en su cumplimiento. Los ODS son el programa más transformador que ha adoptado la Humanidad a lo largo de su historia.

Todos los objetivos de la Agenda 2030 son interdependientes; la OIT coopera y colabora con el resto de organismos del sistema de Naciones Unidas para su consecución. A modo de ejemplo: la OIT no va a erradicar el trabajo infantil sin cooperar con UNICEF, la sociedad civil y otros organismos concernientes. En España la *UN Family* ha constituido un grupo de trabajo sobre los ODS que se reúne en la sede de la OIT en Madrid, que pretende ser activo en la cooperación con el Alto Comisionado para los ODS de España y con toda la sociedad civil, organizaciones sindicales y empresariales incluidas.

La OIT comparte plenamente el espíritu de los ODS. Es necesario organizar la transición hacia la consecución de los ODS poniendo el foco en las personas, para que nadie se quede atrás. Hay que pensar en la prosperidad de las personas, pensando en el planeta y en la paz mundial.

No es la primera vez que se habla de desarrollo sostenible en las relaciones internacionales, pero sí es la primera vez que se hace un programa con objetivos, fechas e indicadores concretos. Hay 232 indicadores, un número mayor que el de objetivos, para seguir al detalle el cumplimiento de los ODS. Esto es así porque algunos objetivos requieren más de un in-

dicador; por ejemplo: el objetivo 8.7 habla de erradicar el trabajo infantil para 2025 y erradicar el trabajo forzoso para 2030, por lo que necesita dos indicadores. La OIT es organismo de custodia en lo que a los indicadores relacionados con el trabajo y con la protección social se refiere.

Es cierto que los ODS no son jurídicamente vinculantes, pero los países sí están obligados a rendir cuentas a Naciones Unidas sobre el alcance de los objetivos, empleando para ello los indicadores preestablecidos y acordados por el sistema. Los ODS tienen la virtud de establecer unos valores compartidos entre todos los países, que pueden configurar la acción política para el bien común.

En la actualidad se percibe un debilitamiento del multilateralismo, lo cual es preocupante para la consecución de los objetivos comunes. Un valor que ha aportado la Conferencia del Centenario de la OIT, recientemente celebrada, es que se ha reforzado el multilateralismo en el ámbito del trabajo. No obstante, queda mucho camino por recorrer.

¿Podría analizar la evolución de la OIT en estos 100 años y, en particular, en lo relativo a la protección de la seguridad y salud laboral? ¿Cuáles cree que son los retos que tiene por delante la prevención de riesgos laborales en España y a nivel mundial?

Las aportaciones más singulares de la OIT son el multilateralismo y el tripartismo en la elaboración de la normativa laboral. La OIT nace en 1919 en un mundo que se estaba globalizando: la Primera Guerra Mundial, como su propio nombre indica, es una gran expresión de globalización, en este caso negativa. Tras la guerra, se entiende que la paz es necesario buscarla desde una perspectiva multilateral; si queremos paz, tiene que haber justicia social; las relaciones laborales son una fuente de

injusticia, luego habrá que llevar la justicia social al trabajo. Pero teniendo en cuenta que si un país no adopta relaciones de trabajo verdaderamente humanas, se ponen en riesgo los esfuerzos y las posibilidades de los demás países¹, porque la forma de hacer, de proceder para avanzar en la justicia social es mediante normas internacionales. En esto es claro que el multilateralismo no es un concepto de meras relaciones internacionales; no se puede lograr una verdadera justicia social, con relaciones de trabajo verdaderamente humanas, sin adoptar reglas comunes a nivel internacional. Estas normas se adoptan con una legitimidad reforzada; normalmente, es el poder legislativo de cada país el que ratifica las normas internacionales y, en el caso de la OIT, además, interviene la sociedad civil, que en el caso del trabajo son los empleadores y los trabajadores a través de sus organizaciones: los sindicatos. Esa es la esencia del tripartismo, como innovación social aportada por la OIT a la comunidad internacional.

Lo anterior no significa que la OIT sea un mero organismo para conjugar los distintos intereses y encontrar un equilibrio entre ellos, pero sin un mandato con contenido. La OIT adopta sus decisiones tripartitamente, teniendo en cuenta, efectivamente, las propuestas, los intereses, las responsabilidades y las capacidades de todos los actores que intervienen en el mundo del trabajo -gobiernos, empleadores y trabajadores-, pero con un mandato claro que es la justicia social y los derechos laborales.

Hoy, en su centenario, hay quien nos pregunta: ¿es más importante lo que va a decidir hoy la OIT, en su Conferencia del Centenario, que lo que decidió hace cien años en su Conferencia fundacional?

¹ La Constitución de la OIT de 1919 indica en su preámbulo que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países".

Esta pregunta no tiene respuesta, pues se trata de situaciones distintas; el momento fundacional es irreplicable por su propia naturaleza, sobre todo si se hace con ideas potentes y arraigadas en la realidad social. No obstante, la necesidad de tomar decisiones multilaterales y tripartitas en el mundo actual no es menor que la que había entonces, sino todo lo contrario. Lo que la OIT pueda decidir hoy, con 187 miembros y un mundo globalizado y en transformación, puede llegar a ser más trascendental que a principios del siglo pasado, con 40 miembros y un mundo que empezaba a globalizarse.

La OIT ha contribuido a crear un derecho del trabajo compartido en todo el mundo y a crear un sistema de protección social imprescindible para responder a los desafíos de nuestro tiempo. Estos elementos no se podrían entender hoy en día sin la OIT. Es un tipo de organización que hoy, si no existiera, habría que inventarla, aunque seguramente sería más difícil hacerlo.

¿... y en relación con la seguridad y salud en el trabajo?

En relación con la salud laboral, si el derecho fundamental de las personas es su integridad y su salud, lógicamente para la OIT esta ha sido la ocupación principal desde el primer día. Es, además, la materia más presente en los 190 Convenios y 206 Recomendaciones adoptadas por la OIT en estos cien años. En la Conferencia del Centenario se han discutido cuestiones que tienen que ver con la integridad de las personas, al adoptarse el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, y cuestiones sobre la salud de las personas; ha habido mucho debate sobre si la seguridad y la salud en el trabajo forman parte de los derechos fundamentales de las personas, pero es claro que sí; reitero que existen unos 40 convenios de la OIT que se refieren a seguridad y salud en el trabajo, aunque esta no forma parte de la

Declaración de 1998² sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, lo que parece contradictorio. En el futuro la seguridad y salud en el trabajo va tener mucho más protagonismo: en la Declaración del Centenario de la OIT se ha decidido iniciar el proceso para que la seguridad y salud en el trabajo se incorpore a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Esto es de una importancia capital porque las Directrices de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos humanos para proteger y respetar los derechos humanos por parte de las empresas con la debida diligencia sobre su cadena de contratación, contemplan expresamente los principios y derechos del fundamentales del trabajo establecidos por la OIT. También porque en numerosos acuerdos comerciales internacionales se establecen condiciones laborales que recogen como requisitos ineludibles los principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT y, si la seguridad y salud en el trabajo se incorpora a esos principios, será vinculante para los acuerdos comerciales.

No todos los países tienen una legislación protectora de la seguridad y salud en el trabajo. Los que no la tengan o sea muy deficiente lo tendrán más difícil para establecer relaciones y acuerdos comerciales con otros países.

A raíz del accidente del Rana Plaza, el G-20 decidió actuar en materia de seguridad y salud laboral, en colaboración con la OIT. También hay un acuerdo renovado de la OIT con la Organización Mundial de la Salud (OMS) para actuar en esta materia, empezando por el mejor conocimiento de los daños, que causan 2.780.000 muer-

tes al año en el mundo, es decir, más de 6.000 muertes al día. Esto es absolutamente inaceptable. En el momento en que esta cuestión se ponga responsablemente, con toda su crudeza, ante cualquier gobierno o cualquier organismo multilateral, será muy difícil eludirla en la agenda.

Tenemos el problema de los accidentes, que supone casi 400.000 muertes al año, pero mucho más importante es el de las enfermedades relacionadas con el trabajo, que son el resto hasta completar las 2.780.000 muertes anuales, más de dos millones de muertes de origen laboral, que no son reconocidas ni registradas como tales. La enfermedad es mucho peor que el accidente, pues no tiene la misma visibilidad y suele conllevar procesos largos y penosos, tanto para la persona enferma como para su entorno familiar. La tarea pendiente es, por tanto, conseguir visibilizar las enfermedades laborales. Este es un objetivo principal de la colaboración de la OIT con la OMS.

Pero esto no solo es válido para los países en desarrollo; sin ir más lejos, en España no se sabe cuántas son las muertes reales que se producen relacionadas con el trabajo; los sistemas de aseguramiento y de prestaciones a los trabajadores que se sostienen con las cotizaciones sociales no reconocen las enfermedades del trabajo, sino que las derivan al sistema de salud pública. Esto es una asignatura pendiente para España por tres razones: injusticia con las víctimas, no reconocimiento y, por tanto, no declaración de la enfermedad y despilfarro de recursos.

Por todo ello, para concluir, diré que hay elementos que nos permiten pensar que la seguridad y salud en el trabajo va a cobrar nueva importancia en todos los países.

Sr. Nieto, le agradecemos el tiempo dedicado a esta entrevista y sus palabras, llenas de realidad pero también de ilusión y confianza en un futuro prometedor para el mundo del trabajo. ●

Participación del INSST en LABORALIA 2019

Los pasados 27 y 28 de marzo de 2019 se celebró en Valencia el Certamen sobre Prevención de Riesgos Laborales y Bienestar Laboral "LABORALIA", en su edición de 2019.

El INSST estuvo presente mediante la instalación de un stand al que acudieron numerosos asistentes a la Convención; en él se presentaron las principales novedades editoriales (documentos técnicos, documentos divulgativos, etc.), que sirven para facilitar la labor de los profesionales del mundo de la prevención de riesgos laborales.

En la parte técnica, el INSST estuvo representado por varios expertos que trataron temas de actualidad y que despertaron el interés del auditorio.

En la sección de conferencias, se contó con la participación de M^a Dolores Solé Gómez, consejera técnica del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT-INSST), quien, con la ponencia **"La empresa saludable: una moda pasajera o un elemento indispensable de la estrategia empresarial"**, reflexionó sobre el porqué del auge del concepto de "empresa saludable"; admitió que la empresa saludable se ha convertido en una tendencia, pero los retos a los que actualmente se enfrentan las empresas como, por ejemplo, la creciente diversidad de la población trabajadora en términos de edad, sexo, cultura y capacidad funcional o el aumento de las enfermedades crónicas y de las lesiones como los trastornos musculoesqueléticos o la salud mental, hacen que el abordaje tradicional centrado en las deficiencias sea insuficiente para asegurar la sostenibilidad y la salud financiera de las empresas. El nuevo enfoque, prosiguió, debe añadir a la protección y a la prevención clásicas intervenciones sobre determinantes de salud positivos y objetivos relacionados con la restauración de la salud y el mantenimiento y la vuelta al trabajo. Concluyó comentando que es indiscutible que, más allá de la moda, la empresa

saludable sea un elemento estratégico para conseguir el éxito empresarial.

También participó Francisco Marqués Marqués, director del Departamento de Promoción de la Salud del INSST; en su ponencia **"¿Es posible medir el retorno (ROI) de**



las inversiones en promoción de la salud?”, que tuvo lugar en una mesa redonda organizada por INVASSAT, presentó una interesante herramienta online y gratuita que permite estimar los beneficios económicos de los programas de promoción de la salud. Francisco Marqués también impartió una conferencia, en el marco de otra Mesa Redonda, esta vez organizada por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), que trató el tema **“Promoción de la salud en el trabajo, presente y futuro”**. En esta intervención destacó los retos que tienen las empresas para la sostenibilidad: nuevos modelos de empleo, la digitalización o el envejecimiento de la población laboral.



Por su parte, Virginia Gálvez Pérez, directora del Departamento de Higiene del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT-INSST), hizo una interesante descripción sobre la **evolución de los riesgos químicos** a lo largo de la historia, haciendo un recorrido por los cambios legislativos que ha habido desde la publicación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971; el gran cambio que supuso para la prevención de riesgos laborales la entrada de España en la Unión Europea; la actualización de nuestra política preventiva para armonizarla con el resto de países de la UE y los cambios legislativos de esa política comunitaria hasta la actualidad; la evolución en cuanto a la forma de realizar la evaluación de riesgos por exposición a agentes químicos

con la introducción de nuevas herramientas para facilitar la labor preventiva; el desarrollo de nuevos equipos de toma de muestra y de medición con los que se pueden conseguir límites de cuantificación cada vez más bajos; y la aparición de nuevos riesgos generados por las nuevas tecnologías.



Finalmente, se contó con la presencia de Ruth Jiménez Saavedra, del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT-INSST), con una conferencia titulada **“Herramientas para la gestión del riesgo químico”**. En ella habló sobre los distintos tipos de herramientas disponibles que sirven de apoyo al proceso de gestión y evaluación de los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos peligrosos. Además, situó el uso de estas herramientas tanto desde la perspectiva del Reglamento REACH como del Real Decreto 374/2001, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. Explicó, además, el contexto y origen de las mismas, las pautas de actuación y los factores a considerar cuando se quieren emplear estas herramientas, las cuales se complementan con el uso de las tradicionales mediciones. También recaló la importancia de la formación para poder utilizar e interpretar las distintas metodologías, dada la complejidad que pueden presentar algunas de ellas, en particular los modelos matemáticos que estiman las exposiciones de los trabajadores. ●

Jornada Técnica: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2019. Un Futuro del Trabajo Seguro y Saludable

El pasado 23 de abril de 2019 se celebró en la sede del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de Madrid una Jornada Técnica para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el lema "Un Futuro del Trabajo Seguro y Saludable: Mejorar el Conocimiento sobre la Enfermedad Profesional".

La apertura de la jornada corrió a cargo del director del INSST, Javier Pinilla García, quien dio la bienvenida a los asistentes y comenzó indicando que este es un día para recordar tanto los éxitos como los fracasos de la actividad preventiva. En la parte de logros, resaltó la alta sensibilización social que se ha conseguido en la sociedad española pues, a su juicio, la seguridad y salud se ha instalado entre los trabajadores españoles con un valor de primer orden que se debe proteger, constatando también que esta es una tendencia de carácter mundial. Entre los deberes, admitió que los procedimientos preventivos suelen ser excesivamente rutinarios y están poco adaptados a las circunstancias de cada empresa, puesto de

trabajo o función; es decir: están escasamente integrados en las actividades laborales, lo cual limita su eficacia. También advirtió que la labor preventiva no es sencilla, entre otros motivos porque, para ser eficaz, debe anticiparse a las posibles situaciones futuras. El Director también indicó que los equipos de trabajo y otros agentes susceptibles de provocar accidentes y enfermedades y los propios procesos de trabajo han aumentado y se han diversificado de tal forma, que su gestión dentro de la empresa resulta cada vez más compleja. Prosiguió recordando que la misión con la que nació el INSST hace ya casi cincuenta años no ha cambiado, pero los problemas a atender se han multiplicado y diversificado, aunque, indicó, cada día se cuenta con más y mejores profesionales con voluntad para cooperar en tareas comunes.

El Director continuó comentando la importancia de la Medicina del Trabajo para vigilar la salud individual y colectiva y para atender y recuperar a los trabajadores ante accidentes o enfermedades, así como el diagnóstico cer-



tero cuando se produce exposición a unas condiciones de trabajo nocivas; para colaborar en esta tarea, introdujo los documentos que se presentarían a lo largo de la jornada: la primera **"Enciclopedia Práctica de Medicina del Trabajo"** en español, de la cual manifestó su satisfacción por el ingente trabajo realizado; el estudio técnico **"Ocupación, actividad económica y mortalidad por cáncer en España"**, pionero en epidemiología laboral sobre el cáncer; y el documento técnico **"Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales"**; todos ellos elaborados bajo el mandato de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2015-2020.

El Director finalizó su intervención dando paso a los ponentes de la **primera mesa**. Comenzaron las intervenciones con Pedro J. Linares Rodríguez, secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras (CC OO), quien inició su charla lamentando el poco interés político y mediático que existe actualmente por la prevención de riesgos laborales. Continuó mencionando el repunte que han experimentado los casos de enfermedades profesionales en nuestro país, que se puede deber, según su opinión, a un deterioro en las condiciones de trabajo o quizás también a un mejor funcionamiento del sistema de detección. Hizo hincapié en la necesidad de mejorar el conocimiento sobre los cánceres y otras enfermedades profesionales y de mejorar los sistemas de información. Prosiguió comentando que los trastornos musculoesqueléticos siguen liderando las estadísticas sobre enfermedades declaradas; y que es necesario actualizar las actividades preventivas para incorporar las nuevas realidades del trabajo.

A continuación, tomó la palabra Helena Morales de Labra, coordinadora de proyectos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), quien comenzó recordando el compromiso con la prevención de riesgos laborales que adquirieron el 27 de abril de 2015 en este mismo lugar las instituciones representadas en la mesa, durante la presentación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Constató, asimismo, la necesidad de adaptarse a los cambios y prever los posibles riesgos y factores de riesgo a los que van a estar expuestos los trabajadores en un futuro, que pueden derivarse de los nuevos trabajos que aparecerán, mencionando en particular los riesgos emer-

gentes derivados de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de empleo, el envejecimiento de la población, el desarrollo de la robótica, las nanopartículas, los empleos verdes o los riesgos psicosociales. También quiso transmitir un mensaje positivo en cuanto que las nuevas tecnologías suponen una ayuda para los trabajadores, como, por ejemplo, el empleo de drones para la realización de evaluaciones de riesgo más detalladas en entornos en los que, hasta ahora, eran de difícil realización.

Posteriormente, intervino Ana García de la Torre, de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT; inició su charla recordando el compromiso de su organización con la prevención de riesgos laborales y el deseo de que se declaren todas las enfermedades profesionales que se producen, pues, en su opinión, actualmente existe una infradeclaración de dichas dolencias, en especial en lo referente al cáncer de origen laboral. Por otra parte, recordó la importancia de poner en marcha y perfeccionar los mecanismos de detección. Mostró su satisfacción porque, a nivel europeo, actualmente existe una sensibilización sobre esta enfermedad de origen laboral, por ejemplo, con la inclusión progresiva de nuevas sustancias utilizadas en el trabajo en la lista de agentes cancerígenos. Denunció la poca flexibilidad del cuadro de enfermedades profesionales, no solo el cáncer, sino patologías relacionadas, por ejemplo, con las nuevas formas de trabajo. En este marco, recordó también el papel y la responsabilidad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para ocuparse de estas dolencias, aligerando así la carga en el sistema público de salud.

Finalizó la mesa José Ignacio Torres Marco, responsable de Área del Departamento Sociolaboral de CEPYME. Comenzó comentando que su organización aboga más por el infradiagnóstico que por la infradeclaración de enfermedades profesionales. Quiso recordar la definición de "salud" de la Organización Mundial de la Salud. También quiso recordar el aforismo del científico francés Claude Bernard: "No hay enfermedades, sino enfermos", realidad que también puede dificultar el diagnóstico. Comentó la importancia del papel de la vigilancia de la salud, así como de la coordinación entre los diferentes agentes implicados: empresas, Mutuas, sistema público de salud, organismos investigadores, administración, industria farmacéutica, etc.



Concluida esta primera mesa, tuvo lugar una **mesa redonda para la presentación del documento del INSST "Enciclopedia Práctica de Medicina del Trabajo"**, bajo la moderación de Francisco Marqués Marqués, director del Departamento de Promoción de la Salud del INSST.

El primer ponente de la mesa, Luis Reinoso Barbero, presidente de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEE-MT), recordó que la Medicina del Trabajo es una especialidad preventiva más y ensalzó la labor del Instituto de Salud Carlos III, a través de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, en la formación de los médicos del trabajo.

La segunda ponente de la mesa fue la Dra. M^a Jesús Terradillos García, directora de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT), adscrita al Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Comentó que la Enciclopedia Práctica de Medicina del Trabajo va a ser de gran ayuda para los médicos residentes en su formación como médicos del trabajo. Admitió, al igual que los ponentes de la primera mesa, que se debe avanzar en el diagnóstico de las enfermedades profesionales, aunque recuerda que su declaración debería ser el último punto de su trabajo.

El cierre de la mesa corrió a cargo de la Dra. Teófila Vicente Herrero, coordinadora de la "Enciclopedia Práctica de Medicina del Trabajo". Comenzó recordando que la Medicina del Trabajo es una disciplina académica que se sustenta en dos pilares: la docencia y la in-

vestigación. Indicó que el deseo de todos los que han colaborado en la elaboración de esta obra es que esta se utilice y que se difunda. Comentó los grandes números de la obra: han colaborado sesenta y tres profesionales experimentados, tiene más de cuatro mil cien páginas, más de setecientas cincuenta tablas y más de trescientos cincuenta gráficos e imágenes. Continuó indicando que la enciclopedia se divide en tres volúmenes: el primero recoge conceptos básicos y legislación aplicable (no hay que olvidar que la Medicina del Trabajo es una especialidad médico legal); el segundo comprende dieciocho cuadernos de disciplinas sobre materias generales (cardiología, ginecología, oncología, etc.); y el tercer volumen contiene ocho cuadernos sobre materias complementarias, como la radiología, la toxicología laboral, la investigación, la promoción de la salud, las enfermedades profesionales, etc. Teófila Vicente consideró que este texto unifica todos los conocimientos que pueden necesitar los profesionales a lo largo de su vida laboral y también sirve de plataforma para dar a conocer a los médicos del trabajo a otras especialidades que, en muchos casos, ni se sabe de su existencia. Concluyó comentando que el objetivo de esta enciclopedia es su libre difusión y el dar una base teórica unificada con un fin docente pero también de consulta, pues recopila todos los aspectos laborales que son de utilidad, no solo a los médicos del trabajo, sino también a cualquier otro especialista, sin olvidar su agradecimiento a todas las entidades



que han colaborado en la elaboración y revisión de la obra.

Después del descanso, comenzó la **mesa redonda “Cáncer y Ocupación”**, que fue moderada por la Dra. M^a. Dolores Solé Gómez, consejera técnica del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST.

La primera ponencia corrió a cargo de la Dra. Elena Ronda Pérez, catedrática de medicina y salud pública e investigadora de la Universidad de Alicante, quien presentó el estudio técnico **“Ocupación, actividad económica y mortalidad por cáncer en España”**. Comenzó agradeciendo al INSST su colaboración en la publicación, así como a los quince profesionales investigadores de diez instituciones, expertos en epidemiología laboral. Continuó hablando del cáncer de origen laboral, indicando que el veinte por ciento de los casos diagnosticados cada año se atribuyen al medio laboral. Recordó que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, entre sus objetivos, el diseño e implementación de políticas centradas en la prevención de los riesgos que afecten a actividades consideradas prioritarias, como son aquellas en las que se detecte un mayor número de casos de cáncer de origen laboral; para identificar estas actividades, indicó, es esencial el análisis de los datos de mortalidad, a lo cual contribuye notablemente el estudio técnico presentado. Finalmente, la ponente describió resumidamente cómo se elaboró el informe, así como los resultados más relevantes que se obtuvieron: prácticamente tres

quintas partes de los fallecimientos durante el periodo de estudio (2001-2011) se debieron a cánceres de pulmón, colon y recto, estómago y páncreas; siendo las ocupaciones de menor cualificación las que más casos presentaron. La investigadora no quiso olvidar que el estilo de vida (consumo de tabaco o alcohol, dieta, etc.) también influye en la aparición de estas dolencias.

El segundo y último conferenciante de esta mesa fue el Dr. Cristóbal Belda Iniesta, subdirector general de Evaluación y Fomento de la Investigación del Instituto de Salud Carlos III, con la ponencia “La investigación sobre cáncer en la acción estratégica en salud 2013-2018”. Expuso las áreas temáticas de la acción estratégica en salud del Sistema Nacional de Salud, entre las cuales se encuentra la investigación sobre el cáncer, con cerca de un 20 por ciento del importe total de la financiación. Admitió que los últimos años en investigación han sido muy complicados debido a la crisis económica, aunque reconoce que los dos últimos años han sido mejores. Indicó que, en el periodo de estudio, la inversión en investigación sobre el cáncer fue de unos 90 millones de euros y se desarrollaron cerca de 2000 proyectos. Expuso con cierto detalle los diferentes tipos de proyectos que se han ido desarrollando.

Para finalizar la jornada, tuvo lugar una **cuarta mesa**, titulada **“Oportunidades de mejora en la Investigación de la Enfermedad Profesional”**, que fue moderada por Irene Marín Luengo, subdirectora general para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Introdujo la mesa centrando el interés en la ya citada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2015-2020 en lo relacionado con las enfermedades profesionales, para dar paso posteriormente a los ponentes de la mesa.

La primera intervención de la mesa fue la de Rafael García Matos, inspector de trabajo y seguridad social en la Dirección Provincial de Madrid (OEITSS). Indicó que, en 2016, se constituyó un Grupo de Trabajo con el objetivo de dar cumplimiento a uno de los planes de actuación recogidos en la EESST: la mejora del tratamiento y explotación de la información obtenida por el sistema de inspección a través de la investigación de las enfermedades profesionales, para lo cual, comentó, se firmó un convenio de colaboración entre el INSST y la ITSS

que dio como resultado el diseño y puesta en marcha de un procedimiento estandarizado de investigación al efecto.

Prosiguió la Dra. María José Aguado Benedí, médico inspector jefe de la Subdirección General de Coordinación de Unidades Médicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Comenzó haciendo una retrospectiva de la Medicina del Trabajo, desde Bernardino Ramazzini hasta la actualidad. Describió el actual sistema de prevención y reparación de accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, desde las instituciones competentes en la materia hasta el marco legal aplicable, entrando más en detalle en los procedimientos y herramientas que se utilizan en el sistema de la Seguridad Social para detectar y tratar las enfermedades profesionales. Prosiguió exponiendo las principales estadísticas de enfermedades profesionales de los últimos años. Y concluyó comentando que, más importante que incrementar las declaraciones de enfermedad profesional, el objetivo prioritario debe ser la reducción del número de casos de enfermedad.

A continuación, tomó la palabra Jiri Tvrdy Moix, jefe del Área Técnica y de Formación del Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral. Comenzó su exposición destacando la importancia que tiene, en el caso de las enfermedades profesionales, una correcta recogida de datos del lugar de trabajo y de los daños a la salud, para luego obtener una relación de causalidad entre las deficiencias del lugar de trabajo y el daño que se acerque lo más posible a la realidad. En relación con esto, lanzó la pregunta: ¿hasta qué punto son válidos los datos de un comunicado de enfermedad profesional? Advirtió que la importancia de estos datos es crucial, ya que las políticas públicas en este sentido se basan en los datos de dichos comunicados. Es por ello que él y su equipo concluyeron que lo importante era conocer la desviación de esos datos con respecto a la realidad. Así pues, prosiguió, elaboraron un estudio que, partiendo de informes de los técnicos de prevención de la Generalitat, comparase los datos originales de los comunicados de enfermedad profesional con los de dichos informes; según indicó, el acuerdo entre los datos podía fluctuar entre el 42% y el 80%, dependiendo de la fuente de daño, por lo que concluyeron que, en algunos casos, había grandes desviaciones. Por tanto, indicó, el objetivo principal del grupo de trabajo que elaboró dicho estudio



dio fue obtener información sobre las causas detectadas para establecer y priorizar acciones de mejora.

El cierre de la mesa fue para el Dr. Jerónimo Maqueda Blasco, coordinador del Área de Epidemiología Laboral del INSST. Comenzó constatando que en la labor institucional relacionada con las enfermedades profesionales todavía hay oportunidades de mejora, no solo en países en vías de desarrollo, sino también en los países desarrollados. Con el doble objetivo de ayudar a la empresa en el cumplimiento de investigar los daños a la salud y para informar al trabajador de su derecho a que los daños a su salud sean investigados, el Dr. Maqueda presentó el documento técnico **“Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales”**, editado por el INSST y con la colaboración de 13 expertos en la materia. Comentó la aportación más importante del documento, que es establecer un marco de referencia para la investigación de las enfermedades profesionales en las empresas, identificando los hechos causales, afrontando la investigación de una manera armonizada y estructurada y garantizando la equidad en la investigación para todos los trabajadores.

Finalizada la última mesa, se estableció un animado coloquio con el público asistente. Posteriormente, Javier Pinilla García procedió a la clausura de la Jornada Técnica, animando a los presentes a que sigan trabajando por la mejora de la salud de los trabajadores y agradeciendo su asistencia y su interés. ●

Jornada Técnica: IV Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables: Empresas seguras, sanas, sostenibles y solidarias en la nueva Era Digital

El pasado 8 de mayo de 2019 tuvo lugar en el salón de actos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), en Madrid, el IV Encuentro de la Red Española de Empresas Saludables, bajo el lema “Empresas seguras, sanas, sostenibles y solidarias en la nueva Era Digital”.

El acto, que conmemoró el quinto aniversario del lanzamiento del proyecto de la Red Española de Empresas Saludables, contó con la presencia de profesionales de la seguridad y salud en el trabajo que compartieron sus experiencias. Durante este encuentro, como viene siendo habitual, se entregaron los Reconocimientos 2018 a las Buenas Prácticas Empresariales en Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo.

El encuentro fue inaugurado por Javier Pini-lla García, director del INSST, quien comenzó describiendo brevemente los profundos cam-

bios que se están produciendo actualmente en el mundo del trabajo, tanto en los tipos de empleos como en los riesgos laborales. Destacó el concepto de “empresa saludable”, como organización capaz de satisfacer el bienestar de sus empleados, así como la sostenibilidad en la sociedad en la que opera.

A continuación, tuvo lugar la conferencia titulada **“Las empresas que apuestan por el trabajo con diversidad funcional”**, bajo la moderación de la Dra. María Dolores Solé Gómez, consejera técnica del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del INSST.

La primera intervención le correspondió a Inmaculada Palencia Maroto, de la Fundación ONCE, quien respondió a la pregunta de la moderadora: ¿qué factores dificultan la inserción de las personas con discapacidad o de otros colectivos alejados del empleo? La Sra. Palencia expuso los principales aspectos, logros



y dificultades del Programa de Inclusión en el Mundo Laboral de la Fundación ONCE (Plan ADOP Empleo – PROAD) y lanzó la petición de que se cumpla, plenamente, la normativa sobre discapacidad para que las personas con discapacidad sean, de hecho, personas de pleno derecho en España.

Ana Millán Chapado, Directora General de la Fundación Accenture, trató de responder a la misma pregunta exponiendo la experiencia de la fundación Accenture en la inclusión laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Se centró en los obstáculos existentes para la inserción laboral de estos colectivos, como, por ejemplo, la distancia que puede existir entre estos y el mundo laboral; las necesidades que tiene la empresa en relación con las capacidades de los candidatos; el período de aprendizaje dentro de la empresa; etc.

A continuación, la moderadora lanzó la siguiente pregunta: ¿en qué y cómo podrían colaborar las empresas para facilitar la inserción laboral y a quién podrían recurrir?

Para responder a esta pregunta, Ana Millán indicó que una de las claves está en saber elegir a un buen *partner*, como, por ejemplo, Fundación ONCE, para que colabore en aspectos tan esenciales como la formación, la contratación y la promoción de los candidatos, así como la adaptación de los puestos de trabajo según las especificidades de los empleados. Por su parte, Inmaculada Palencia comenzó contestando con los números del Grupo Social ONCE: 4º empleador del país, más de 73.000 trabajadores, el 58% de ellos con algún tipo de discapacidad. Indicó que ONCE es un organismo intermedio del Fondo Social Europeo para la integración de personas en las empresas, por lo que cuenta con una gran experiencia en este ámbito. Prosiguió comentando que cuando las empresas apuestan por políticas integradoras, es evidente que hay una sintonía entre las áreas de responsabilidad social corporativa, prevención de riesgos laborales y recursos humanos y, por tanto, la integración se considera un proceso más dentro de la actividad habitual de la empresa. Finalizó advirtiendo sobre los retos que puede representar la transformación digital, que debe ser un paso amigable y una oportunidad para las personas con discapacidad.

Finalmente, intervino Marta Arce Payno, medalla de Plata en los Juegos Paralímpicos de Atenas 2004 y Pekín 2008 y medalla de Bron-

ce en los de Londres 2012, en yudo adaptado, y que actualmente trabaja en el programa “Trainee Paralímpicos” de la ONCE. Comenzó su intervención lanzando una pregunta al público: “¿Quién ha visto deporte paraolímpico?”, para luego aseverar que la discapacidad real está en el entorno; debido a las dificultades que, a lo largo de la vida, han tenido las personas con discapacidad, esta condición se convierte en fortaleza para llegar a la misma meta que los demás, pero por un camino diferente.

La mesa finalizó con un “minuto de oro” que la moderadora concedió a las ponentes de la mesa. Ana Millán aprovechó la ocasión para declarar que todas las personas tienen talento, la cuestión es dar oportunidades a las personas que las necesiten; y, como nos recuerda Naciones Unidas en su Marco de Desarrollo Sostenible, ya no se puede apostar por un crecimiento económico que no sea sostenido, sostenible e inclusivo. Inmaculada Palencia proclamó que la inclusión laboral y social suma y es buena para todos y ofreció en su nombre la labor de ONCE para ayudar a las empresas en el camino de la integración laboral. Y, finalmente, Marta Arce animó al público a apostar por la diferencia y hacer las cosas de un modo diferente y más creativo.

Finalizadas las intervenciones, se produjo un interesante coloquio entre los asistentes.

Tras finalizar la mesa, tuvo lugar una **pau-sa activa** en la que el público asistente tuvo oportunidad, gracias a la intervención de un





monitor, de hacer ejercicios para mejorar el sistema osteomuscular, aplicando el método "IMASS" (*Inhalation, Mobility, Activity, Strength, Stretch*). Posteriormente, el público tuvo la oportunidad de visitar una zona de exposición de carteles (espacio *networking*).

Después de la pausa, comenzó la conferencia **"El empoderamiento de las personas en su salud y bienestar en la era digital"**, bajo la presentación del Dr. Francisco Marqués Marqués, director del Departamento de Promoción de la Salud del INSST.

Carmen Soler Pagán, directora de RHSALUDABLE, fue la primera ponente con su charla titulada "La R-evolución saludable". Comenzó indicando que, para ella, el profesional de la prevención de riesgos laborales es un "troyano organizacional", es decir: es una persona de acción; trabaja por convicción; es estrategia; domina el *socialnetworking*; le guía la técnica; su discurso es consistente; es inconformista racional; se identifica con otros como él; tiene una actitud de reciclaje permanente; es el agente de cambio por excelencia, un catalizador y movilizador del inquietudes, capaz de desaprender para volver a aprender, mientras, en paralelo, transforma y evoluciona. Posteriormente, describió el proyecto colaborativo "Personas que brillan", una herramienta que, desde la tecnología, pretende empoderar a la persona para que sea agente de su propio cambio, a través del deporte y de técnicas de *mindfulness*. La finalidad última de esta herramienta, prosiguió,

es conseguir empresas que funcionen tanto económica como humanamente, teniendo en cuenta tres dimensiones: recursos humanos y prácticas organizacionales; empleados saludables; y consecución de resultados.

El segundo ponente, Hernán Díaz Eichenberg, director de Comunicación de la Fundación de Educación para la Salud (FUNDADEPS), habló sobre el "Impacto de las TIC en la salud de los jóvenes trabajadores". Su ponencia se basó en el estudio técnico **"La prevención de los efectos sobre la salud derivados del trabajo sedentario en jóvenes asociado a las nuevas tecnologías"**, editado por el INSST, en el que se pone de manifiesto que cuanto más crece el uso de la tecnología en entornos laborales, más crece el sedentarismo de los trabajadores. Para introducir su charla, quiso identificar y revisar dos problemas básicos: la conducta sedentaria, que provoca, en general, más problemas de salud; y la inactividad física. Continuó describiendo la situación en el ámbito laboral con datos extraídos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (6ª EWCS), así como la evolución en los últimos 20 años, constatando, en todos los casos, que más de un 44% de la población trabajadora no hace ejercicio y, además, su tiempo de ocio es sedentario; y que más del 45% de las personas trabajadoras jóvenes presentan sobrepeso. Admitió que el panorama de los jóvenes que se incorporen en un futuro próximo al mundo laboral, facilita el sedentarismo y la inactividad física. Recomendó que, para intentar revertir esta situación, las personas nos movamos más; según él, esto se puede conseguir estableciendo los siguientes objetivos: disminuir e interrumpir el tiempo sedente; aumentar la actividad física; y mejorar la condición física. Comentó que la consecución de estos objetivos requiere cambios en la organización del trabajo, por ejemplo, para poder alternar tiempos de trabajo de pie y sentados.

El tercer y último ponente de esta conferencia, Juan Martorell Aroca, es subdirector adjunto del Consejo Superior de Deportes (CSD). Expuso brevemente las actividades que se desarrollan durante la "Semana Europea de promoción de la actividad física y el deporte", que se celebra a finales del mes de septiembre.

Para finalizar la conferencia, tuvo lugar un interesante coloquio sobre los temas tratados.

La última conferencia del encuentro, titulada **"La salud, tu mejor talento"**, contó con la presencia de la Dra. Lourdes Tomás Rubio,

fundadora de Médico Mentor. Comenzó afirmando que “La salud es el talento desconocido de las personas. Si logramos que se gestione de manera activa en todos los ámbitos –individual, empresarial y social- construiremos una sociedad más sana y sostenible”. Admitió que hoy la sociedad ha olvidado el verdadero concepto de salud, establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS): “La salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino la conquista de un bienestar bio-psico-social”; trasladó este concepto a las organizaciones, indicando que una empresa es saludable si sus trabajadores tienen un buen estado de salud según el concepto de la OMS. Y para llegar a este estado de salud, comentó, es necesario conocer herramientas para ello, empezando por el conocimiento del cuerpo y de su equilibrio, para lo cual es importante cuidar principalmente la alimentación y el descanso. Comentó que el mundo actual nos exige funcionar en nuestro desempeño profesional como deportistas de élite, pero sin cuidar la alimentación, el descanso o nuestros hábitos en general, por lo que surgen patologías como el estrés, la fatiga, etc.

Como colofón de este IV encuentro, tuvo lugar la ceremonia de entrega de los **Reconocimientos 2018 a las Buenas Prácticas Empresariales en Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo**. En esta edición, fueron premiadas las siguientes empresas: Accenture S.L.U., Autoridad Portuaria de Barcelo-

na, Ctarma Outsourcing & Consulting S.L., Decal España S.A.U., Eusko Jaurlaritzaren informatika Elkarte (EJIE, S.A.) (Sociedad Informática del Gobierno Vasco), GE Healthcare Biosciences S.A.U., O.A. de la Agencia Tributaria de Madrid, Tech Data España S.L.U. y Vodafone España S.A.U.

Finalizada la entrega de los Reconocimientos a las Buenas Prácticas, María Hernando Fernández-Cortacero, secretaria general del INSST, procedió a la clausura del encuentro. ●



El INSST participa en el 39º Coloquio de la Sección Internacional de Agricultura de la AISS sobre la implantación de su estrategia *Vision Zero* en el sector Agrario

La estrategia *Vision Zero* de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) está basada en la convicción de que todos los accidentes, las enfermedades y los daños relacionados con el trabajo pueden evitarse.

La aplicación de esta visión al sector Agrario en los diferentes países que forman parte de la asociación ha sido el tema estrella del 39º Coloquio de la Sección Internacional de Agricultura de la AISS, celebrado en Córdoba entre el 15 y el 17 de mayo y en el que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha participado.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) es la organización internacional líder a nivel mundial que aglutina a instituciones de seguridad social, ministerios y entidades gubernamentales. Su fin es promover la excelencia en la administración de la seguridad social a través de normas profesionales, conocimientos, servicios y apoyo de expertos, que permitan a sus miembros desarrollar políticas y sistemas de seguridad social dinámicos en todo el mundo.

Creada en 1927 bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la AISS tiene hoy más de 320 instituciones miem-

bro de más de 150 países. En este contexto, su Sección Internacional de Agricultura, que cuenta con un representante del INSST, organiza cada cuatro años un coloquio para analizar los riesgos laborales específicos en el sector, así como los avances producidos en cuanto a su prevención. Al mismo tiempo, la citada sección contará con un simposio propio (S27 Cultura de Prevención en la Agricultura, Creciendo de Generación en Generación) durante el XXII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que se celebrará en Toronto en 2020.

Al ser uno de los sectores con más riesgo de accidentes laborales, junto con la minería y la construcción, la agricultura merece una especial atención en este sentido, por lo que estos encuentros de la Sección Internacional sobre Prevención en Agricultura cobran una particular relevancia. En esta ocasión, los miembros de la asociación han analizado la implantación de la estrategia *Vision Zero* de la AISS en los diferentes países que forman parte de ella.

El coloquio se dividió en seis paneles en los que, además de la implantación de la estrategia *Vision Zero* a nivel nacional, se analizaron los nuevos enfoques en la seguridad y política social de los agricultores, la innovación y las nuevas tecnologías en la agricultura, la prevención y protección de la salud de los agricultores, las enfermedades profesionales e incapacidades y el retorno al trabajo, los programas para la reducción del estrés y la mejora de la salud mental.

En este entorno, la participación del INSST ha consistido en dos ponencias sobre la campaña "Tu vida, sin vuelcos", que persigue sensibilizar acerca del uso seguro y el empleo de medidas de protección en los tractores, y en la que la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está trabajando actualmente. Además, por parte del INSST se han presentado dos carteles: uno sobre el uso sostenible de productos fitosanitarios y otro sobre condiciones de seguridad en las abonadoras centrífugas.



Siguiendo los pasos de la propia AISS, que promueve un comportamiento más seguro en el trabajo y que ha publicado una serie de recomendaciones sobre cómo prevenir accidentes, la campaña “Tu vida, sin vuelcos” de la CNSST actualmente en desarrollo, persigue concienciar sobre un buen uso del tractor, el principal agente material asociado al accidente en jornada laboral en la actividad agraria y ganadera.

Además, como explicó en su intervención Isaac Abril, “el vuelco del tractor es uno de los accidentes que puede implicar consecuencias más graves, causando en muchas ocasiones la muerte del conductor si no se adoptan las medidas de seguridad pertinentes”. Y es que, según el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo del INSST, “entre las causas más frecuentes de las muertes originadas por el vuelco de tractores se encuentra la ausencia de estructura de protección, debido a que su instalación no era obligatoria a la fecha de comercialización del tractor, o la inutilización de dicha estructura por encontrarse abatida en el momento del vuelco”.

Isaac Abril advirtió también de que “en España existe un elevado porcentaje de tractores, en torno a un 30%, según datos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), sin estructura de protección en caso de vuelco o ROPS (*roll over protective structure*)”, ya que estos vehículos se comercializaron con anterioridad a las fechas de entrada en vigor de su obligatoriedad. Y añadió, además, que reducir el número de tractores sin ROPS es complicado a corto plazo ya que, según las estadísticas del MAPA, en el período de 2015 a 2017 se vendieron 2,5 veces más tractores de segunda mano que tractores nuevos, de los que el 55% tenía una antigüedad mayor de 20 años.

Ante esta situación, la CNSST ha aprobado que la primera campaña del Plan Nacional de Sensibilización en Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario esté dedicada al vuelco de tractor, bajo el lema “Tu vida, sin vuelcos”. El objetivo de esta campaña es el fomento del uso seguro del tractor y el aumento del número de tractores provistos de estructura de protección y cinturón de seguridad, para conseguir la reducción tanto del número de accidentes por vuelco como del número de fallecidos.

La campaña de sensibilización, que se presentará a nivel nacional el próximo 8 de octubre en la sede del INSST en Madrid, incluye diverso material técnico y promocional que se utilizará en una serie de jornadas de sensibilización, organizadas por las Comunidades Autónomas y dirigidas a agricultores y trabajadores agrícolas. Pero, sin duda, lo más



novedoso de la campaña es una aplicación de realidad virtual desarrollada por el INSST (CNMP-UT Seguridad) a través de un contrato con la Universidad de Cartagena (UPCT), que permitirá a los agricultores formarse en una conducción segura y en el uso adecuado de los dispositivos de seguridad sin correr ningún riesgo. Se trata de un simulador de conducción de tractor que servirá para concienciar acerca del riesgo de accidente por vuelco y reforzar conductas seguras en un entorno virtual libre de cualquier peligro. El simulador fue presentado por Gustavo Adolfo Salcedo, de la UPCT.

Por otro lado, el INSST presentó en este coloquio dos carteles. El primero está basado y resume el documento técnico “Estudio de campo para la comprobación de las condiciones de seguridad durante la utilización de maquinaria agrícola. Abonadora centrífuga”. Según este estudio, las acciones encaminadas a la mejora de las condiciones de utilización de estas máquinas deberían ser: la disponibilidad real del manual de instrucciones, su aplicación efectiva en las operaciones de mantenimiento y regulación, el asesoramiento técnico en relación con la máquina, la protección adecuada de la toma de fuerza y de los componentes de distribución, así como el mejor cumplimiento de los requisitos de seguridad referidos al eje cardánico, su resguardo y su soporte.

En cuanto al segundo, se trata de un cartel sobre el uso sostenible de productos fitosanitarios. Es un manual de buenas prácticas que condensa una serie de recomendaciones que los agricultores deben tener en cuenta a la hora de utilizar estos productos.

Finalmente, se indicó que toda la información sobre el coloquio puede consultarse de manera más detallada a través de la web del INSST: <http://www.insst.es/-/39-coloquio-intern-de-la-seccion-internacional-de-la-aiiss-sobre-prl-en-la-agricultura>. ●

Jornada técnica: exposición a sílice cristalina en operaciones de mecanizado de piedra. Experiencias y retos

El pasado 31 de mayo de 2019 se celebró, en la Sala Juan de Larrea, en Bilbao, la jornada técnica “Exposición a sílice cristalina en operaciones de mecanizado de piedra. Experiencias y Retos”, organizada por el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) O.A., M.P., en colaboración con el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN), y contó con la presencia de 181 asistentes.

La jornada fue inaugurada por José Ramón Martín Usabiaga, director del CNVM-INSST, quien agradeció la acogida que ha tenido la iniciativa, no solo entre miembros del sector de la piedra natural y artificial sino también entre representantes de otros sectores en los que, debido al extendido uso de la sílice, puede existir exposición a polvo respirable de sílice cristalina. Extendió los agradecimientos a Quirónprevención y a IMQ Prevención, así como a los técnicos que les representan, por atender la petición de los organizadores, colaborar en este tipo de eventos y aportar la visión y experiencia de los Servicios de Prevención tanto en el ámbito de las medidas técnicas como en la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos.

El Director del CNVM-INSST comentó que el aumento de los casos de silicosis en la última década, principalmente detectados en trabajadores que realizan operaciones de mecanizado de piedra en marmolerías, la reciente inclusión en la lista de sustancias, mezclas y procedimientos considerados carcinógenos de los trabajos que suponen exposición al polvo respirable de sílice cristalina generado en un proceso de trabajo [Directiva (UE) 2017/2398 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2017], así como su incorporación en

el cuadro de enfermedades profesionales como sustancia que puede originar cáncer de pulmón, está suponiendo un importante reto preventivo para todos los involucrados en la prevención de los riesgos laborales.

José Ramón Martín puso también en valor las actividades realizadas conjuntamente entre el INSST y OSALAN y manifestó que todas ellas pretenden avanzar en la mejora de las condiciones laborales, aumentar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y crear foros de discusión donde se compartan conocimientos y experiencias que aporten propuestas de actuación preventiva ante los nuevos retos. Finalizó su intervención indicando que en la jornada se presentaban los resultados obtenidos en los estudios que conjuntamente han realizado OSALAN y el INSST en los últimos años sobre exposición a sílice cristalina respirable en marmolerías del País Vasco y las experiencias prácticas que al respecto pueden aportar los servicios de prevención, todo ello con objeto de poder aplicar el conocimiento adquirido a la mejora de las condiciones laborales en las que la sílice cristalina esté presente como materia prima o pueda generarse durante la manipulación de materiales que la contengan.

Tras la presentación, comenzó la parte técnica de la jornada con la ponencia **“Actuaciones de la administración pública en el sector de la piedra natural y artificial”**, a cargo de Javier Krutxaga Nieto, responsable de Industria del Centro Territorial de Bizkaia de OSALAN, quien informó de los resultados obtenidos en la campaña conjunta realizada en 2011 sobre exposición a sílice cristalina respirable en marmolerías de la Comunidad Autónoma tras detectarse un aumento considerable de casos de silicosis en el sector. Destacó



que la campaña puso de manifiesto tanto la escasez, hasta esa fecha, de evaluaciones higiénicas respecto al riesgo de exposición a sílice cristalina como que algunas de ellas, además de ineficaces, no cubrían todos los puestos con exposición a sílice. Asimismo, indicó que entre los datos relevantes está que de las mediciones realizadas en un total de 37 empresas que trabajaban con aglomerados de cuarzo, el 43% de las exposiciones a sílice cristalina respirable se encontraban por encima de $0,05 \text{ mg/m}^3$ y, por tanto, era evidente la necesidad de incrementar las medidas de control para minimizar la exposición. También comentó las medidas preventivas recomendadas por OSALAN en aquel momento y que se pueden resumir en: (i) realizar el trabajo en húmedo, (ii) cerrar al máximo los discos para reducir las nieblas causadas por la presión del agua de aporte de la sierra, (iii) incorporar aspiraciones a las herramientas manuales que trabajaban en seco para aquellas operaciones que no puedan realizarse en húmedo, (iv) mejorar las posturas al mecanizar las piezas de forma que los aerosoles generados se dirijan en dirección contraria al trabajador y no hacia él y (v) establecer

procedimientos para mantener el orden y la limpieza en los lugares de trabajo.

Por su parte, Begoña Lekue Gotxikoa, médica del trabajo de la Unidad de Salud Laboral del Centro Territorial de Bizkaia de OSALAN, presentó, en su turno, los resultados obtenidos en las campañas de silicosis realizadas por la Unidad de Salud Laboral, en paralelo con las llevadas a cabo por la parte técnica, información que se fue recopilando de los datos aportados o solicitados a las mutuas y servicios de prevención. Comentó las conclusiones de las campañas, que fueron también muy relevantes y en las que se detectó un déficit importante de comunicación e información entre los servicios médicos y los servicios de prevención relativa, sobre todo, en cuanto a las tareas realizadas por los trabajadores, a su exposición y a las medidas preventivas implementadas. Asimismo, se puso de manifiesto que la periodicidad de la vigilancia de la salud de los trabajadores era, en muchos casos, inadecuada y el seguimiento de los casos encontrados, escaso, por lo que, a la vista de estos resultados, se propusieron actuaciones de mejora para obtener un mayor conocimiento de los puestos de trabajo y

de las exposiciones concretas, para complementar el protocolo de silicosis especialmente lo referente a historia de exposición y anamnesis, que no se venía realizando en algunos casos, así como para efectuar el seguimiento de los casos sospechosos encontrados.

A continuación, Luz Marcos Rico, técnica del CNVM-INSST, en su exposición **"Aglomerados de cuarzo y nuevos materiales"**, presentó los resultados encontrados en la determinación del contenido en sílice cristalina en el polvo generado en los procesos de corte y mecanizado de diferentes aglomerados de cuarzo y materiales porcelánicos estudiados, junto con los porcentajes de la fracción fina de ese polvo y de sílice cristalina hallado en dicha fracción, respectivamente. Prosiguió comentando que la composición en sílice cristalina en los aglomerados de cuarzo analizados varía de material a material desde un 50% a un 95% en peso, con presencia de cristobalita en aquellos que presentan un color blanco, mientras que en los materiales porcelánicos el contenido de cuarzo se reduce al 11%, sin presencia detectable de cristobalita. Por otra parte, indicó que el porcentaje de sílice cristalina en la fracción fina del polvo de mecanizado, obtenida por vía húmeda mediante sedimentación por gravedad, se mantiene en valores similares al observado en el material de corte y representa aproximadamente el 10% del polvo total recogido, siendo este resultado comparable con el declarado en las fichas de datos de seguridad de los fabricantes, aspecto que ha mejorado desde la aplicación de los reglamentos REACH y CLP, así como a raíz del acuerdo alcanzado en la Asociación Europea de Productores de Sílice (EUROSIL). Finalizó comentando que una de las causas que pudo motivar, en su momento, el incremento de casos de silicosis acelerada en el sector de las marmolerías, fue la falta de información sobre la composición de los materiales artificiales que se comercializaron a mitad de los años noventa del siglo pasado.

A continuación, Natividad Montes Beneitez, técnica del CNVM-INSST, en su ponencia **"Mediciones ambientales de sílice cristalina respirable en marmolerías del País Vasco"**, explicó las variaciones encontradas en las mediciones ambientales tanto en la distribución por tamaño de par-

tículas del aerosol como en la concentración ambiental de sílice cristalina respirable cuando se manipulan materiales artificiales con composición muy diferenciada, así como el efecto de los sistemas de nebulización en dicha concentración. Detalló que la manipulación de materiales porcelánicos con contenidos en sílice cristalina inferiores al 11% en peso conduce, cuando se trabaja en húmedo, a concentraciones ambientales inferiores a la décima parte del valor límite ambiental, mientras que, cuando se mecanizan aglomerados con contenidos de sílice cristalina elevados, hasta del 90%, el número de mediciones ambientales con concentraciones inferiores a la décima parte del valor límite se reduce al 58% de los casos analizados, obteniéndose en alguno de ellos concentraciones en torno al 30% del VLA-ED, lo que confirma que el empleo de materiales con menor contenido de sílice cristalina conduce a una menor exposición. Asimismo, continuó detallando que se observó, igualmente, una disminución significativa de la exposición a sílice cristalina respirable cuando, además de trabajar en húmedo, se emplean como medida de control sistemas de nebulización; es decir: cuando no se utilizaba el sistema de nebulización, se obtuvieron concentraciones ambientales superiores al 50% del VLA-ED, lo que pone de manifiesto que, si bien trabajar en húmedo es una de las primeras medidas de control del riesgo, puede ser insuficiente si no se complementa con otras medidas de control, dentro de las cuales puede encontrarse el uso de sistemas de nebulización.

M^a Nieves de La Peña Loroño, responsable de construcción del Centro Territorial de Bizkaia de OSALAN, en su presentación sobre **"Medidas preventivas e implicaciones asociadas a la clasificación como cancerígena de la sílice cristalina"**, realizó una revisión de los distintos aspectos contenidos en la normativa que son de aplicación a los trabajos con exposición a polvo respirable de sílice cristalina y las medidas preventivas en ella recogidas. En su intervención trató de transmitir tranquilidad a empresarios y trabajadores al explicar que la inclusión de los trabajos con exposición a polvo respirable de sílice cristalina cuando se modifique el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición

a agentes cancerígenos durante el trabajo, no debería suponer un gran problema técnico para las empresas, dado que la aplicación de los principios preventivos recogidos en dicho real decreto ya están contemplados tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

La aportación de los servicios de prevención a la jornada se inició con la ponencia de Alfonso Carlos Martín Casado, coordinador de higiene industrial de Quirónprevención en el País Vasco, Cantabria, Navarra y La Rioja, en la que abordó la **“Problemática asociada al corte, tallado y acabado de la piedra. Experiencias prácticas”**, y comentó el grave riesgo asociado a la inhalación de partículas de sílice cristalina respirable, que crea la necesidad de medidas de protección colectiva con un elevado nivel de eficacia. Sin embargo, durante su exposición indicó que en este sector, como en otros, ha sido una práctica habitual adoptar soluciones apresuradas, sin objetivos definidos y con diseños inadecuados y que tales actuaciones han llevado, inevitablemente, a resultados no satisfactorios y han supuesto, en demasiadas ocasiones, realizar mayores esfuerzos en la misma línea con similares o peores resultados, lo que ha generado la frustración que ha conducido, en ocasiones, a la resignación y a la conclusión de que no era posible la mejora. Alfonso C. Martín planteó diversas medidas de control que podrían aplicarse para reducir el riesgo de exposición por inhalación de sílice cristalina, desde medidas sobre el foco hasta el uso de equipos de protección respiratoria, siempre teniendo en cuenta que, a la hora de proponer medidas de control del riesgo y evitar posibles interferencias de unas con otras, deben considerarse en conjunto y evaluarse caso por caso (taller por taller). En los ejemplos presentados, puso también el foco en los trabajadores de las oficinas, sobre todo si están próximas al taller, al poderse convertir en puestos con exposición si las condiciones no están bien controladas. Argumentó que las experiencias con óptimos resultados preventivos se han producido cuando los esquemas de actuación preventiva se

han establecido a partir de la cuantificación de la situación de partida, la realización de un diseño de calidad de la solución técnica y su adecuada ejecución. Su intervención concluyó indicando que un buen esquema de actuación requiere la comprobación de la eficacia de las medidas introducidas y su plan de mantenimiento.

Las exposiciones finalizaron con la ponencia **“La vigilancia de la salud en los trabajadores expuestos a sílice cristalina. Retos futuros”**, donde Charo Alfageme Mediavilla, médica del trabajo de IMQ Prevención y miembro de la Sociedad Vasca de Medicina del Trabajo, presentó su experiencia de más de quince años en la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice cristalina, especialmente en fundición y en el sector de la piedra, y aportó su punto de vista sobre los nuevos retos a los que debe enfrentarse el servicio médico con la necesidad de no quedarse en la primera información recogida, sino lo importante que llega a ser la investigación técnico-médica, el visitar los puestos de trabajo y el asesorar convenientemente, en el ámbito de la salud, a los trabajadores.

Tras esta última presentación se dio paso a un coloquio muy participativo en el que se plantearon una veintena de cuestiones de interés y donde las intervenciones, tanto del público como de los ponentes, fueron muy ilustrativas de la nueva situación creada tras la reciente inclusión del polvo de sílice cristalina entre los agentes cancerígenos y la consiguiente aplicación del Real Decreto 665/1995, en el que se añadirán a la lista de actividades y procedimientos ya contemplados, los trabajos que supongan o puedan suponer exposición al polvo de sílice cristalina respirable generado en un proceso de trabajo. El coloquio se cerró informando a los asistentes que las ponencias presentadas en la jornada y otras informaciones de interés estarían a su disposición en las webs institucionales del INSST y de OSALAN.

Concluido el coloquio, Alberto Alonso Martín, director de OSALAN, procedió a la clausura de la jornada indicando la importancia de llevar a cabo actos divulgativos y formativos como el que estaba cerrando, destacó la colaboración de los dos organismos en el ámbito técnico, como en este caso de exposición laboral a sílice cristalina, y dio por finalizada la jornada agradeciendo, de nuevo,

Presencia del INSST en el XIX Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales ORP 2019

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) estuvo representado en el último Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales ORP (*Occupational Risk Prevention*), celebrado en Madrid los pasados 5, 6 y 7 de junio de 2019, bajo el lema “Empresas Saludables: El valor de las personas en la era digital”.

El primer día del Congreso tuvo lugar una mesa de debate que, bajo el título “Control de exposición a cancerígenos y mutágenos: presente y futuro”, contó con una nutrida representación del INSST; fue moderado por Juan Guasch Farrás, director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST, y en ella se analizó la situación actual del control de la exposición a agentes cancerígenos o mutágenos en el marco de la Unión Europea (UE), así como las perspectivas futuras. La primera ponencia fue impartida por Enrique Gadea Carrera, director del Departamento de Condiciones de Trabajo del CNCT; describió la legislación aplicable actualmente sobre cancerígenos o mutágenos en España, comentando aquellos aspectos más relevantes de la Guía Técnica del Real Decreto 665/1997, editada por el INSST, haciendo especial énfasis

en todas aquellas situaciones en las que es de aplicación el real decreto y, por consiguiente, deben observarse todas las medidas contenidas en el mismo. Seguidamente, tomó la palabra Virginia Gálvez Pérez, directora del Departamento de Higiene del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT) del INSST, que comentó el significado de los valores límite de exposición para cancerígenos o mutágenos, así como las novedades en la legislación sobre cancerígenos o mutágenos incluidas en las sucesivas modificaciones de la Directiva 2004/37/CE, comentando los puntos más significativos, como la inclusión en el anexo I de la citada directiva de los trabajos que supongan exposición al polvo de sílice cristalina respirable en un proceso de trabajo y de los trabajos que supongan exposición a emisiones de motores diésel.

Ese mismo día también se pudo contar con la presencia de Manuel Bestratén Belloví, consejero técnico del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT-INSST), quien participó en la mesa de debate titulada “El reto colectivo de la excelencia: de las 4P a las 5Z”. Se analizó el proceso evolutivo de la prevención de riesgos laborales en un marco



de excelencia y de sostenibilidad y la necesidad de aplicar modelos como instrumentos de cambio. Se expuso el salto “cuántico” que está dando la PRL para dar respuesta a un nuevo modelo productivo que conjugue plenamente los intereses de los trabajadores, de la empresa y de la sociedad, junto con la sostenibilidad del planeta, en consonancia con la Declaración de Luxemburgo de “Empresa saludable” y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Se describieron el modelo auto-evaluativo de las 4P (Personas, Prevención, Planeta y Prosperidad), dirigido a pymes; y el modelo de las 5Z (Zero: Accidentes, Enfermedades, Desigualdad, Residuos, Desconocimiento), promovido por la Fundación ORP y dirigido a las grandes empresas.

El día siguiente se celebró la mesa de debate “La gestión de los EPI: innovación y futuro”, que estuvo a cargo de Pilar Cáceres Armendáriz, directora del Centro Nacional de Medios de Protección de Sevilla (CNMP-INSST), y Sara Sierra Alonso, directora del Departamento de Equipos de Protección Individual del mismo Centro Nacional.

La primera intervención versó sobre los problemas y riesgos que pueden existir al diseñarse y fabricarse nuevos equipos de protección individual (EPI) haciendo uso de las nuevas tecnologías si no se aplican de manera rigurosa los principios legales que rigen la certificación de estos equipos con el fin de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores; la ponente incidió en la necesidad de que la puesta de EPI con nuevas prestaciones y funcionalidades a disposición de los trabajadores se realice con todas las garantías necesarias para que estos equipos no introduzcan riesgos adicionales a los existentes en el lugar de trabajo y que motivaron su uso. No obstante, señaló, la normalización en este sentido es muy lenta si se compara con la velocidad a la que avanza la denominada “Industria 4.0” (sensórica, robótica, *big data*, realidad aumentada, *blockchain*), por lo que la Comisión Europea ve necesario potenciarla.

A continuación, se presentaron los EPI inteligentes y los desarrollos que se están realizando en materia de normalización. A este respecto, se explicó que, en primer lugar, se ha impulsado la normalización sobre prendas inteligentes para la protección contra el fuego, de manera que ya existe un mandato de la Comisión Europea a los Comités de normalización de CEN,





con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Pacto Mundial y la Agenda 2030 de España. Comentó que hoy en día ya es ineludible extender el concepto de empresas saludables a las empresas 4S (seguras, saludables, sostenibles y solidarias e inclusivas); mencionó también la Ley 11/2018, que adapta la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo, para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general e incrementar la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales. Concluyó indicando que solamente con una visión humanística es posible avanzar en los 17 ODS, en especial los objetivos 3: garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades; 8: fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos; 10: reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos; y 11: conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Finalmente, el día 7 de junio el director del INSST, Javier Pinilla García, en la conferencia titulada "Transformaciones en el empleo y las condiciones de trabajo. Un reto para la seguridad y la salud de los trabajadores en España", expuso sus reflexiones sobre el futuro del trabajo y, concretamente, de la prevención de riesgos laborales. Comentó los efectos que la globalización, las nuevas tecnologías y los cambios demográficos están teniendo y van a tener en las condiciones de trabajo. Puso en valor el trabajo realizado por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, dependiente del INSST, y el de las encuestas europeas de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). Describió las características más significativas que ya se están demandando a las empresas y los trabajadores: flexibilidad, polivalencia, trabajo en equipo, intensidad, multitarea; así como algunas de las consecuencias para la salud y el bienestar de estas evoluciones: aumento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, sobreesfuerzos y determinadas enfermedades y trastornos derivados de posturas forzadas, movimientos repetitivos y estrés, entre otras causas. Para finalizar su exposición lanzando la siguiente pregunta al público: ¿son sostenibles las formas de trabajo actuales?; y expuso los retos existentes para la práctica preventiva. ●

de CENELEC y de ETSI para que se desarrollen normas al respecto desde ahora hasta 2021.

Por último, se presentó un ejemplo del uso de las nuevas tecnologías para ayudar a mejorar las condiciones de trabajo mediante el control de la efectiva implantación de uso de los EPI en el trabajo. La solución presentada permite hacer un seguimiento del uso de un EPI seleccionado para una tarea y persona concreta.

Ese día también participó Francisco Marqués Marqués, director del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral del INSST, en esta ocasión en la sesión sobre organizaciones saludables, con la conferencia titulada "Prevención basada en las 4S". Expuso un nuevo enfoque para alcanzar la sostenibilidad, la excelencia empresarial y alinearse

Jornada técnica: Riesgos ergonómicos: Claves para una actuación eficaz. XII Seminario Internacional EPM IES

El pasado 12 de junio de 2019 se celebró en el Salón de Actos del INSST en Madrid el XII Seminario Internacional de Ergonomía, bajo el lema general “Riesgos ergonómicos: Claves para una actuación eficaz”. El evento fue organizado conjuntamente por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Su objetivo principal era abordar el problema de los trastornos musculoesqueléticos (TME) en el ámbito laboral, que se constituyen en la primera causa de enfermedad profesional en Europa. En este evento se presentaron los avances científico-técnicos en materia de evaluación y gestión de los riesgos asociados a trastornos musculoesqueléticos.

El acto fue inaugurado por el director del INSST, Javier Pinilla García, junto con Daniela Colombini, presidenta de la EPM IES, y María Soledad Serrano Ponz, directora del OEITSS.

El evento se estructuró en cuatro mesas. La primera de ellas, titulada **“El problema de los trastornos musculoesqueléticos”**, fue moderada por Irene Marín Luengo, subdirectora general para la coordinación de la Inspección del

Sistema de Relaciones Laborales, y contó con las intervenciones de Enrico Occhipinti, director de la *Unità di Ricerca* de la *International Ergonomics School of Posture and Movement* (EPM IES); Marta Zimmermann Verdejo, directora del Departamento de Investigación e Información del INSST; Francisco Javier Hernandez Olmo, de la Subdirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS); la Dra. Dolores Solé Gómez, consejera técnica del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST; y Carlos Arranz Cordero, jefe de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral de Madrid, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tras el descanso y bajo el lema **“Aspectos prácticos”**, tuvo lugar la segunda mesa del acto, que contó con la moderación de Ángel Lara Ruíz, consejero técnico del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT) del INSST. Los ponentes fueron Enrico Occhipinti; Aquiles Hernández Soto, director de la EPM IES para Hispanoamérica; Daniela Colombini, presidenta de la EPM IES; y Enrique Álvarez-Casado, investigador de la EPM IES. Finalizada la mesa tuvo lugar un coloquio con el público asistente.



La tercera mesa, titulada **“Propuestas para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos”**, fue moderada por María Sonsoles Gutiérrez de la Peña, directora de la Escuela de la ITSS, y estuvo compuesta por los siguientes intervinientes: Sonia Tello Sandoval, miembro de la EPM IES; Giorgio di Leone, coordinador de la Mesa Nacional de enfermedades musculoesqueléticas de Italia; y el Dr. Jerónimo Maqueda Blasco, coordinador de Área del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral del INSST.

La cuarta y última mesa del seminario sirvió para la presentación de diferentes **experiencias**

internacionales en la materia. La moderación corrió a cargo del Dr. Francisco Marqués Marqués, director del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral del INSST. Se contó con las intervenciones de Natale Battévi, investigador de la Unità di Ricerca EPM IES; y Carlos Elías Bedoya, inspector de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Perú (SUNAFIL). Tras estas ponencias, se desarrolló un coloquio con los asistentes.

La clausura del acto corrió a cargo de Adrián González Martín, subdirector general de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica del OEITSS, y Javier Pinilla García, director del INSST. ●

Participación del INSST en EUROSHNET 2019



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), representado en el comité organizador¹ por Silvia Torres Ruiz y Pilar Cáceres Armendáriz, ha tenido además una participación activa en la **6ª Conferencia de EUROSHNET**, Red Europea de Expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo implicados en normalización, ensayo, certificación e investigación asociada, celebrada en Dresde entre el 12 y el 14 de junio, a través de varios de sus técnicos.

Bajo el lema **“Sea inteligente, manténgase seguro: productos y lugares de trabajo innovadores”**, el encuentro versó, entre otras

cuestiones, sobre el desafío al que se enfrentan estos expertos en seguridad y salud en el trabajo (SST) ante los cambios, retos y oportunidades que en el entorno laboral supone la industria 4.0.

EUROSHNET 2019 abordó temas como el manejo de sustancias peligrosas, la ergonomía, los equipos de trabajo (maquinaria, equipos a presión e iluminación), la evaluación de riesgos para tecnologías inteligentes, los equipos de protección personal inteligentes, el análisis de *big data* y mantenimiento predictivo para la seguridad, el internet de las cosas y la normalización electrotécnica, la transformación digital de normalización y mucho más.

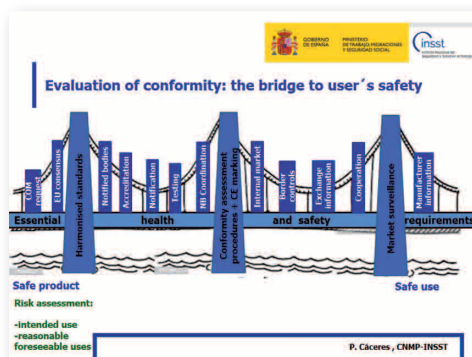
La conferencia se estructuró en tres sesiones plenarias que trataron sobre:

- Tecnologías nuevas e inteligentes y la seguridad de los trabajadores.
- Normalización, ensayo y certificación: estar al día con los cambios.
- Puntos de vista de las partes interesadas sobre el papel en el futuro de la normalización, el ensayo y la certificación.

¹ CIOP - *Central Institute for Labour Protection - National Research Institute* (Polonia)
EUROGIP (Francia)
INRS - *Institut national de recherche et de sécurité* (Francia)
INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (España)
KAN - *Kommission Arbeitsschutz und Normung* (Alemania)



La directora del Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP) del INSST, Pilar Cáceres Armentáriz, introdujo el panel de la segunda sesión plenaria, centrada en la certificación con la presentación titulada **"Certificación: ¿del enfoque global al personalizado?"** Expuso el proceso de evaluación de la conformidad del producto actualmente establecido como un puente que garantiza la salud y seguridad del usuario final basándose en tres pilares: las normas armonizadas, los procesos de evaluación de la conformidad y la vigilancia del mercado y las actuaciones de ellos derivados. Planteó el debate al exponer que este sistema sólido y, en consecuencia, la salud y seguridad del usuario pueden verse afectadas si alguno de los pilares falta o no se aplican correctamente para facilitar la puesta en el mercado de nuevos productos emergentes e innovadores.



Además de las sesiones plenarias, también se desarrollaron varios *workshops* específicos donde hubo participación del INSST.

En el *workshop* **"Aspectos en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo"** participaron, por un lado, Beatriz Diego Segura, quien presentó la herramienta desarrollada por el INSST **Prevencion10.es**, como una herramienta que, a través del uso de las nuevas tecnologías, preten-

de facilitar la gestión de los sistemas de prevención a la pequeña y mediana empresa.



Por otro lado, en el mismo *workshop*, Mª Angeles de Vicente Abad presentó el **Método SIDIN** como herramienta que fomenta, a través de la creatividad, la participación en la SST de toda la estructura de la empresa, en particular del trabajador o usuario final, pieza clave en el análisis de los nuevos riesgos emergentes como, por ejemplo, en el uso de exoesqueletos.



En el *workshop* dedicado a **"Soluciones innovadoras y sistemas de trabajo"**, Isaac Abril Muñoz presentó el simulador virtual **SE-GUTRACTOR** que el INSST está desarrollando con la Universidad Politécnica de Cartagena, para sensibilizar y formar en la conducción segura de tractores para evitar los accidentes debido al vuelco de los mismos, como parte de una campaña de sensibilización² sobre el uso seguro y el empleo de medidas de pro-

² "Tu vida, sin vuelcos" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

tección en los tractores. Esta presentación fue acompañada de una demostración práctica *in situ* a cargo de Tamara Ruiz Rodríguez que permitió el manejo del simulador por parte de los asistentes a la Conferencia, mostrando cómo las aplicaciones de realidad virtual representan una herramienta útil para la adquisición y consolidación de conocimientos prácticos en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo.



Indicó que no hay duda de que la innovación y los avances tecnológicos pueden contribuir a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, el progreso sin control puede conllevar también sus riesgos, por lo que, como se puso de manifiesto en EUROSHNET, es necesario seguir trabajando en el desarrollo de normas europeas y procedimientos armonizados que contemplen la seguridad de los nuevos productos y sistemas con el fin de garantizar los máximos niveles posibles de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.



Además, la Conferencia contó con varias actividades destinadas a la creación de redes de contacto entre expertos europeos en SST en aras de posibles colaboraciones y cooperaciones en beneficio de la SST en el trabajo.



Para mayor información sobre la Conferencia y las ponencias presentadas:
<https://www.euroshnet.eu/conference-2019/>

Taller: Resultados del Grupo de Trabajo NOMAD

El Grupo Europeo NOMAD (**NO**ise **MA**chinery **D**irective), un *Task Force* del grupo de cooperación administrativa *ADCO-Machinery*, celebró el 20 de junio de 2019 su segundo taller europeo, liderado por expertos en ruido de la *Health and Safety Executive* o Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad británica (HSE), del *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* o Instituto Federal de Segu-

ridad y Salud Laboral alemán (BauA), del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), del Ministerio de Trabajo francés, de la Inspección de Trabajo sueca y de la Inspección de Trabajo holandesa, en el que se presentaron los resultados de la segunda fase del proyecto europeo de vigilancia de mercado NOMAD.

El taller, al que asistieron organismos europeos de bastantes ámbitos (organismos notifica-

dos, fabricantes, inspectores de trabajo, autoridades de vigilancia de mercado, etc.), se desarrolló en las instalaciones del INSST en Madrid.

Este proyecto, en el que han participado muchas instituciones europeas del ámbito de la seguridad y salud, tiene como objetivo analizar el cumplimiento de la Directiva de Máquinas en relación con la información del ruido que los fabricantes tienen que suministrar en sus manuales de instrucciones al comercializar sus máquinas.

Dado que los resultados de este análisis, tras la recopilación de más de 2000 manuales de instrucciones de máquinas que estaban siendo utilizadas en industrias europeas, fueron alarmantes (el 80% de dichos manuales incumplían la Directiva de Máquinas), se le encomendó al grupo Europeo NOMAD llevar a cabo ocho acciones conjuntas a nivel europeo para mejorar la situación. En el taller se expusieron los resultados de dichas acciones.

El taller fue inaugurado por Pablo Orofino Vega, subdirector técnico del INSST. Seguidamente, intervino José Antonio Delgado-Echagüe, jefe del Área de Seguridad Industrial del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, quien informó sobre el marco legal de seguridad industrial, diferenciando entre actuaciones voluntarias relacionadas con criterios de calidad y actuaciones obligatorias derivadas de la seguridad industrial. Explicó el esquema de control de productos que conlleva la recogida de muestras y pruebas de laboratorio, que pueden derivar en sanción por incumplimiento.

A continuación, Johanna Bengtsson Ryberg, adscrita a la Autoridad Laboral sueca y miembro de NOMAD, manifestó que las aportaciones recibidas en el taller serían discutidas con el fin de poder incorporarlas en el informe "NOMAD Phase 2", que será presentado a ADCO-Machinery y al Grupo de Máquinas de la Comisión Europea.

Posteriormente, los miembros de NOMAD explicaron el contenido del proyecto en siete ponencias. La primera, "Ruido. Terminología del ruido y Directivas europeas", corrió a cargo de Fabian Heisterkamp, perteneciente al BAuA. En esta, se recordó que la Directiva de Máquinas (2006/42/CE) obliga al fabricante a minimizar los riesgos en el origen e informar sobre los riesgos residuales en el manual de instrucciones, mientras que la Directiva de Ruido (2003/10/CE) prescribe la evaluación de la exposición en el trabajo.

A continuación, intervino Begoña Juan y Seva Guevara, del INSST, con la ponencia titulada "NOMAD. Historia". Expuso las dos fases



en las que se ha desarrollado el proyecto, las acciones europeas derivadas y los resultados. Detalló que durante la primera fase del proyecto se diseñó un estudio de campo con el objetivo de evaluar la información de ruido contenida en los manuales de instrucciones, que sirvió para identificar importantes incumplimientos de los requisitos legales; y que durante la segunda fase del proyecto se propusieron y llevaron a cabo ocho acciones a nivel europeo con el objetivo de mejorar los incumplimientos detectados en la primera fase.

La tercera ponencia fue asumida por Fabian Heisterkamp y resumió las acciones 1 y 3. La acción 1, "Concienciación sobre las responsabilidades de los fabricantes de máquinas con respecto al ruido", se tradujo en el diseño de una campaña dirigida al colectivo. La acción 3, "Elaboración de guías específicas de maquinaria", supuso la publicación de la Guía del Fabricante en 2017. Esta publicación recoge la información de ruido a suministrar acorde con las directivas de aplicación.

Seguidamente, Jacqueline Patel, ejecutivo de Seguridad y Salud de la HSE, presentó la acción 2: "Aumentar la conciencia sobre el ruido entre los usuarios de máquinas y los profesionales de Seguridad y Salud Laboral (OSH)". Con esta acción se pretendía advertir a los usuarios de la dificultad de gestionar el ruido cuando la información no es conforme. Para mejorar la situación, se publicó en 2018 una guía destinada al usuario que explica la información a recabar del fabricante para seleccionar un equipo menos ruidoso.

Posteriormente, Jean Jacques, adscrito a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de



Trabajo francés, abordó en su ponencia las acciones 4 y 5. La acción 4, "Crear una base de datos con los códigos de ensayo armonizados", tenía el propósito de disminuir la dificultad para identificar los códigos de ensayo necesarios. Para ello, hizo relación de las diferentes fuentes de información disponibles y recomendó a las asociaciones de fabricantes el desarrollo de programas de ayuda. La acción 5, "Mejorar las normas armonizadas", insistía en la importancia de definir condiciones representativas de la emisión de ruido más alta en el uso típico de las máquinas.

A continuación, Paul Brereton, ejecutivo de Seguridad y Salud de la HSE, explicó las acciones 6 y 7. La acción 6, "Llevar a cabo campañas de vigilancia de mercado específicas", tenía como fin contrastar los niveles de emisión sonora de máquinas similares, mientras que la acción 7, "Capacitar al personal de la Autoridad de Vigilancia del Mercado", se sirvió de la Guía del Fabricante como herramienta de formación.

De nuevo intervino Jean Jacques para dar a conocer la acción 8: "Deberes de los Organismos Notificados". Manifestó que, gracias al proyecto NOMAD, se ha conseguido que los organismos notificados estén redactando unas recomendaciones de uso para poder verificar adecuadamente la información sobre el ruido que se facilita en los manuales de instrucciones.

La primera parte del taller concluyó con la propuesta de acciones por parte de los asistentes.

En la segunda parte del taller se expuso el punto de vista de las partes interesadas. Comenzó Torben Vincentsen, de la Autoridad Laboral sueca, quien afirmó que el ruido también es causa de cardiopatía isquémica. En su opi-

nión, se deberían recabar las necesidades de las partes interesadas y adoptar, en consecuencia, medidas para lograr un mayor cumplimiento.

Seguidamente, tomó la palabra Roger Upfold, ejecutivo de Seguridad y Salud de la HSE, quien expuso que la complejidad de la Directiva de Máquinas y de la Directiva de nivel sonoro de máquinas de uso al aire libre dificulta el alcance de sus objetivos y que, por esta razón, se precisa su simplificación. Finalizó solicitando a NOMAD un soporte técnico y el establecimiento de protocolos de investigación.

A continuación, intervino Carlos Martínez Torres, por parte de la Asociación Europea de Agregados. El ponente trasladó la dificultad para encontrar información fiable sobre los niveles de emisión sonora. Reflexionó sobre la importancia de concienciar en la prevención del ruido y aportó ejemplos de diseño exitoso de aislamientos para la reducción efectiva de la exposición.

Continuando con el turno de las partes interesadas, Kåre Sørensen intervino por parte de la Confederación de Industrias danesas. Centró su ponencia en la importancia de hacer las normas comprensibles y eso incluye, además, a expertos, a fabricantes y a usuarios.

Seguidamente, Doug Florence, de la empresa británica UKNB, presentó los comentarios de la Asociación de Organismos Notificados de Reino Unido a los informes NOMAD, que trasladan la percepción del elevado coste que suponen las pruebas para determinar los niveles de emisión en comparación con el beneficio percibido. Por otra parte, afirmó que los organismos de acreditación no vigilan los controles de los organismos notificados, lo que repercute en declaraciones incorrectas.

La segunda parte del taller se cerró con las intervenciones de Luisa Parisotto, de Terex (Italia) y Maria Pawlowski de STIHL/EGMF (Alemania).

El taller se reanudó tras una pausa para el almuerzo, dando paso a una tercera parte basada en el trabajo por grupos. Para esta parte se establecieron 7(+2) estaciones con preguntas sobre la problemática, por las que irían pasando todos los grupos. La dinámica consistía en realizar comentarios en cada cartel, debatirlos y añadir las observaciones que se estimaran pertinentes.

Para concluir el taller, Johanna Bengtsson Ryberg realizó un resumen de los comentarios emitidos y abrió un turno de preguntas para fomentar la discusión general. Terminada esta, se procedió a dar por finalizado el taller, agradeciendo la asistencia a todos los participantes. ●

Jornada Técnica: Dignidad en el trabajo, salud y sostenibilidad

El 27 de junio se celebró en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) la jornada técnica “Dignidad en el trabajo, salud y sostenibilidad”, enmarcada en los eventos organizados por el INSST en conmemoración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La jornada tenía por objetivo transmitir un mensaje de esperanza activa por parte de personas comprometidas y con valiosa experiencia en la construcción de organizaciones saludables y sostenibles. Se estructuró en tres mesas en las que se trataron elementos fundamentales para enfrentarse a los cambios y sobre cuál debiera ser el proceso de construcción de empresas saludables y sostenibles con el papel relevante de los modelos como instrumentos de gestión. Finalmente, los representantes de los agentes sociales aportaron su visión. La jornada fue transmitida en *streaming* con una alta participación. Puede ser visualizada íntegramente en la web del INSST. Se sintetizan a continuación las aportaciones de los ponentes.

PRESENTACIÓN DE LA JORNADA Y CONFERENCIA INAUGURAL

El director del CNCT-INSST, **Juan Guasch Farrás**, dio la bienvenida a los asistentes, dando la palabra al director del INSST, **Javier Pinilla García**, quien destacó la notoria contribución histórica de la OIT al mundo del trabajo y el marco tripartito en el que desarrolla toda su actividad: Gobiernos, Empresarios y Trabajadores. También hizo hincapié en la necesaria conjunción de los tres conceptos indisolubles del título de la jornada, destacando el papel relevante que desde todos los ámbitos de la Administración del Estado y, en particular, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se está dando a la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(ODS) de Naciones Unidas (ONU) en todas sus políticas, todo ello en un marco de alianzas. También puso énfasis en el significativo papel del INSST en materia de promoción de la salud con el desarrollo de la Red Española de Empresas Saludables.

La conferencia inaugural, con el título **“La Seguridad y Salud en el Trabajo desde la perspectiva de la OIT en su Centenario”**, corrió a cargo de **Joaquín Nieto Sainz**, director de la Oficina de la OIT para España. Efectuó una reseña histórica del Organismo, que remarca en su preámbulo fundacional que *“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”*, siendo imprescindible garantizar, entre un conjunto de medidas esenciales, un salario vital adecuado y la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo. Manifestó la plena vigencia de la Declaración de Filadelfia de 1944 al declarar lo siguiente: “El trabajo no es una mercancía”, “La libertad de expresión y asociación es esencial”, “La pobreza constituye un peligro para todos” y “Todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar y desarrollo”.

Se clarificó el concepto de “trabajo decente” que la OIT propugna, considerado como “Un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social”, es decir, similar a trabajo digno.

El Sr. Nieto enfatizó la gravedad de la siniestralidad laboral, que representa prácticamente el 4% del PIB global de cada año, destacando que los accidentes de trabajo están generando más muertes que las guerras. Los niños, los inmigrantes y, en general, las pymes están siendo los ámbitos de mayor preocupación para la OIT. Se destacó la trascendencia que ha tenido el grave accidente de Bangladesh, el del Rana Plaza, por el hundimiento anunciado de un edificio de 8 plantas, en el que murieron, el 24 de abril de 2013, 1.127 traba-



jadores/as y hubo más de 2.500 heridos. Fue un accidente con consecuencias graves para muchos países, especialmente para Europa y EE UU, lo que ha obligado a replantear las regulaciones globales y el necesario respeto a los principios de Responsabilidad Social Empresarial. Ello ha tenido repercusión en decisiones asumidas por el Grupo de Trabajo G20 en el mismo año 2013 y también en 2015.

Se expuso la importancia del cumplimiento de los ODS, en su Agenda 2030, que son 17 Objetivos y 169 Metas, unos de ámbito social, otros ambientales y, finalmente, otros de índole económica y de prosperidad. Enfatizó el Objetivo 3 sobre "Salud y Bienestar" y el Objetivo 8 sobre "Trabajo decente y Crecimiento Económico inclusivo". En su intervención fue destacando los principales Convenios de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, deteniéndose por su trascendencia en el 155 y el 187, junto con otros Instrumentos y Declaraciones. También destacó la importancia del reciente Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Para finalizar, el conferenciante expuso la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, que se centra en tres aspectos:

1. Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente.

2. Se deben fomentar medidas que ayuden a los trabajadores de edad a ampliar sus opciones, optimizando sus oportunidades de trabajar en condiciones buenas, productivas y saludables hasta la jubilación, y permitir un envejecimiento activo.
3. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: el respeto de sus derechos fundamentales; un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; unos límites máximos al tiempo de trabajo; y la seguridad y salud en el trabajo.

Concluyó en consonancia con lo que manifestó el Director General de la OIT, Guy Rider, al indicar que se debe reclamar "El derecho a un lugar de trabajo seguro y sano como derecho humano fundamental".

MESA PRIMERA: ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA CONSTRUIR ORGANIZACIONES SALUDABLES EN EL SIGLO XXI

Moderador: **Manuel Bestratén Belloví** (CNCT-INSST)

Ponencia: **"El valor de la dignidad y la salud"**

Susanna Rubiol Vilalta, de la Universitat Ramon Llull y SEPR, comentó que la dignidad y la salud son dos conceptos que se encuentran en nuestra actual sociedad, unidos por el trabajo y que, al igual que durante un tiempo, la profesión de actor fue considerada indigna debido a que, en el ejercicio de su profesión, el actor escenificaba a sus personajes y de este modo no era expresión inmediata de su ser, en la misma línea, la humanidad civilizada ha considerado indigna la profesión de verdugo, mientras la misma sociedad, al delincuente en el momento de su ejecución, le concede la posibilidad de mostrarse digno de ser respetado.

Continuó haciendo referencia a Concepción Arenal, quien afirmó que la dignidad es el respeto que una persona tiene de sí misma y quien la tiene no puede hacer nada que lo vuelva despreciable a sus propios ojos. Esta afirmación se puede hacer extensiva al concepto de trabajo, pues no existe el trabajo indigno: todo trabajo es digno; son las condiciones de trabajo las que no son dignas. Y ante tales circunstancias, añadiría, todos (es decir, toda la sociedad) tenemos la responsabilidad de de-

fender el derecho a un trabajo digno, así como los derechos de los otros y el respeto de los derechos humanos en entornos laborales de cara a promover el bienestar de las personas.

Prosiguió comentando que no existe ni trabajo decente ni digno cuando hablamos de trabajo infantil. Cuando la estructura socioeconómica deja lugar al trabajo infantil, no podemos hablar ni de sostenibilidad ni de justicia social, pues no hay sostenibilidad si no hay justicia social; y lo mismo ocurre en el caso de la mujer y la explotación sexual. Indicó que se podría discutir mucho, pero, en la mayoría de los casos, en un porcentaje elevado, no existe libertad de elección, ni ausencia de miedo, lo que no deja lugar a la dignidad a las mujeres. Son muchas las formas de esclavitud moderna que moralmente nos dejan en mal lugar a países y sociedades.

También comentó los muchos beneficios del trabajo, tales como su función integradora, de conceder identidad, económica, etc., pero existen otras negativas: cuando el trabajo no dignifica, humilla y esclaviza; puede ser repetitivo, deshumanizante, monótono y no llegar a potenciar la autonomía personal, pudiéndose producir una serie de implicaciones disfuncionales en/o para la persona.

Asimismo, expuso que no debemos olvidar que la actividad laboral impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y la forma de vida de sus habitantes; así, la precariedad laboral o, lo que es lo mismo, la "subclase en la sociedad del consumo" -en palabras de Zygmunt Bauman-, o el desempleo y sus efectos psicosociales en la sociedad de consumo particularmente dolorosos (aparición de un "tiempo libre que no parece tener fin" y la "imposibilidad de aprovecharlo") avanzan al mismo tiempo que la llamada Cuarta Revolución Industrial (Industria 4.0 o Revolución Industrial etapa cuatro), la cual está terminando con muchos puestos de trabajo al mismo tiempo que, sin perder la esperanza, reinventará y rediseñará nuevos puestos de trabajo que aún hoy somos incapaces de describir, por lo que debemos continuar defendiendo y trabajando en pro de unas condiciones de trabajo decentes, apostando por la dignidad en el trabajo en el que las personas encuentren significado en lo que hacen y puedan desarrollarse: solo así podremos apostar por sociedades sostenibles; sin olvidar que el trabajo decente y las condiciones laborales y sociales decentes son aquellos que nos permiten sentirnos bien, "*decet*",

cercano al bienestar, a la alegría, a la esperanza, a la ilusión, al logro; y solo así podemos ser dignos de llamarnos ciudadanos de este planeta.

Ponencia: **"La fuerza de la participación"**

Loly Fernández Carou, de MIESES GLOBAL, planteó en su intervención como elemento fundamental para construir organizaciones saludables, la necesidad de integrar plenamente la participación en la gestión de las organizaciones. Repasó las diferentes definiciones del concepto, desde la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, la Declaración de Luxemburgo, las normas ISO 45001 y las directrices de la OIT, para configurar los elementos estratégicos de la participación en salud laboral, que son: tomar parte, recibir, compartir y dar valor a la experiencia de todos los implicados. Indicó que, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se configura el concepto de participación desde un proceso continuado, compuesto por un conjunto de acciones consistentes en: TOMAR PARTE (implicar, motivar); DISPONER DE INFORMACIÓN (suficiente y adecuada); CONSULTA PREVIA (con escucha activa sobre todo lo que afecte a la Seguridad y Salud, y con la suficiente antelación); INTERVENCIÓN EN TODOS LOS MOMENTOS DEL PROCESO PREVENTIVO; DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN (espacios formales de participación, comités de



seguridad y salud y reuniones periódicas); INCORPORAR OPINIONES A LA DECISIÓN Y, SI NO, MOTIVARLA.

Continuó su ponencia comentando que de estas acciones se desprende que el proceso de la participación no es algo espontáneo, ni esporádico, sino que se debe planificar y gestionar con el apoyo formativo necesario, pues los procesos participativos son el camino indispensable para la excelencia y la innovación empresarial, para impulsar y desarrollar el liderazgo transformacional, para transmitir confianza y poner a las personas en el lugar que les corresponde, para visualizar a los protagonistas, para dignificar a la población trabajadora y a los líderes y, con todo ello, para dar sentido y valor democrático a las empresas: solo con la participación activa de los trabajadores en las decisiones que les afecten es posible su implicación para actuar en todo momento de la mejor manera posible, pues con la codecisión realmente ganan todos.

Para finalizar, se presentaron tres ejemplos de prácticas participativas que aportan un elemento diferenciador en las empresas:

- *Integrar de manera expresa y relevante la participación en la política de empresa:* como una declaración de principios; integrándolas en el proceso preventivo y en todas las actividades (investigación de daños a la salud; revisiones periódicas; evaluaciones de riesgos; implantación de medidas preventivas...); diseñando canales de comunicación diversos y creativos (buzones de sugerencias; App; el mail de las propuestas); escribir, publicar y aplicar el compromiso de dar respuesta a todas las propuestas y sugerencias recibidas; y fomentar reuniones informativas, breves y frecuentes.
- *Nueva cultura y gestión de las “malas noticias”,* viéndolas como una oportunidad de mejora y no como una amenaza, pues en esos momentos se evidencia la sensibilidad de la estructura y de toda la organización ante los problemas y las necesidades de las personas.
- *Compartiendo los beneficios,* ya sea en forma de incentivos, de mejoras de las condiciones de trabajo, etc., todo ello como elemento necesario para consolidar la idea de proceso de mejora continua y la implicación de las personas en el proyecto empresarial.

Ponencia: **“La competencia e interdisciplinariedad del profesional de la Salud Laboral”**

Ismael Sánchez-Herrera Bautista-Cámara, presidente de la Asociación Española de Profesionales de la Salud Laboral (AEPSAL), resumió en su ponencia la participación española en el reciente proyecto internacional en el que se definió el rol del profesional de la seguridad y salud en el trabajo o Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (TPRL) y, a la vez, que se buscan las posibles tendencias profesionales, parafraseando a Peter Druker: *“La mejor manera de predecir el futuro es creándolo”*.

Comentó que, para el desarrollo del trabajo, se parte de los datos obtenidos en la 1ª Encuesta española sobre los TPRL, en la que se investiga la actividad del profesional y las líneas de mejora y en la que se destacan los siguientes puntos: en relación con la responsabilidad de la actividad del TPRL y la eficacia de su trabajo, sobresale la afirmación: “Es conveniente compaginar la ejecución responsable con la eficacia para conseguir mejores resultados”; el sistema de gestión de PRL debe ser ágil y adaptarse a la empresa; debe mejorar la formación del empresario en PRL y la del propio TPRL; es fundamental relacionar la PRL con la economía de la empresa por medio de índices económicos, influyendo en la rentabilidad; la PRL debe ser coherente con la Estrategia empresarial, para ello se debe participar en los objetivos y el desarrollo de la misma junto al empresario.

Asimismo, expuso que los estudios sobre tendencias laborales indican que entorno al 50% de los actuales trabajos desaparecerán en unos 20 años al ser automatizados, todos los sectores se verán afectados, incluido el de la seguridad y salud laboral, aunque tres aspectos no podrán ser automatizados: la creatividad en el desarrollo de artefactos, sistemas de gestión y producción en general; las integraciones sociales complejas, como puede ser la negociación, la dirección de equipos de trabajo, la resolución de conflictos, etc.; y el trabajo con objetos irregulares.

Por lo tanto, considerando estos aspectos y las necesidades de evolución que exponen los TPRL en la citada Encuesta, se plantean algunas posibilidades significativas de evolución del profesional hacia:

1. *Innovación en la Gestión (IG):* para su impulso se requiere la necesidad (Birkinshaw y Mol) y que la empresa desarrolle un proceso que observa, se produce e incita a la insatisfacción con el *status quo*; a la inspi-

ración en otras fuentes para el desarrollo de la IG; al momento “eureka” (actividades, participación y liderazgo); y al control de la resistencia al cambio: objetivos, participantes y planificación.

Estos aspectos, comentó, son coincidentes con las expresiones de los TPRL en su actividad profesional, como una vía de mejora e innovador de gestión, al beber de tantas aguas y ser necesario en la estrategia empresarial.

2. *Liderazgo*: selección y apoyo de mandos intermedios, como eje fundamental en la implantación de un sistema de gestión. Bos-sidy and Charan, los *Global Human Capital Trends* 2016-17-18, etc. señalan que es un elemento esencial para el éxito empresarial. Los psicólogos McClelland y Kahneman en sus estudios nos ayudan para advertir quién puede ser un mando intermedio, y Goleman en cómo desarrollarlo. Los TPRL pueden liderar este paso necesario.

3. *Microfundamentos*: como herramientas para el proceso de estrategias, pretenden “Entender la organización empresarial analizando sus componentes y sus efectos globales”. Los principales investigadores (Barney, Fellin, Foss, etc.) nos los muestran, pero no identifican nuestras herramientas y estudios psicosociales como elementos fundamentales en la investigación y desarrollo de los microfundamentos. Los TPRL pueden abanderar su desarrollo como ventaja competitiva y elemento diferenciador junto al necesario proceso de desarrollo de la empresa saludable.

Ponencia: **“Nuevos modelos de empleo y de relaciones laborales ante el futuro del trabajo. Trabajo en plataformas”**

Francisco Castillo Baiges, Inspector de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), comenzó diciendo que, tal como se ha apuntado, es necesario replantearse el modelo de desarrollo económico vigente para recuperar la dignidad del trabajo y la sostenibilidad del planeta, con importantes avances tecnológicos en la sociedad digital y del conocimiento que debieran contribuir a revertir la situación en vez de agravarla.

También dijo que esto ha implicado inevitablemente cambios importantes en el mundo del trabajo, de forma que aparecen nuevos formatos de empleo y de prestar servicios en las empresas, que han llevado a una modificación radical de las relaciones laborales entre alguien

que denominamos ‘empresario’ y la otra parte de la relación que llamamos ‘trabajador’. Las notas típicas definitorias de esta tradicional relación laboral deben evolucionar en base al empleo intensivo de las nuevas tecnologías y el empleo de las denominadas ‘App’ implantadas en los teléfonos móviles, de forma que estos nuevos modelos emergentes de prestación de servicios y de puesta en contacto entre unos demandantes de servicios y unos prestadores de servicios han dado lugar a numerosas dudas y planteamientos diversos. Puso algunos ejemplos: el empleo de plataformas tecnológicas, caso de las App en teléfonos móviles, da lugar a considerar que quienes prestan servicios son verdaderos autónomos, empresarios, o bien estamos ante unas nuevas formas de expresión de la figura del trabajador por cuenta ajena; toda la problemática de la confidencialidad y de la protección de datos personales; qué ley es aplicable y de qué país (origen de la empresa, lugar de prestación, país de pago de impuestos y cuota sociales,...); la desconexión tecnológica y la conciliación de la vida familiar y laboral.

A este respecto, indicó que la denominada “Uberización” del mundo del trabajo ha empezado a ser resuelta por los tribunales a través de diversas sentencias (Nueva York, Londres, Valencia,...), que concluyen, de forma mayoritaria, que continúa existiendo una RELACIÓN LABORAL, contemplando: el CAMBIO en la ORGANIZACIÓN del TRABAJO, que implica una forma diferente de trabajar; las plataformas, que se dedican, básicamente, a CONTACTAR DEMANDANTES de un SERVICIO con PRESTADORES de un SERVICIO; y que la EMPRESA sigue dando ÓRDENES e INSTRUCCIONES a quienes denominamos TRABAJADORES (los cuales siguen estando en el centro del derecho del trabajo desde el siglo XIX); y este ha sufrido unos CAMBIOS en cuanto, entre otros aspectos: empleo; forma de trabajo (*no tradicional*); prestación que se exige a quien trabaja; y el estar localizado por la empresa (*geolocalización*).

Finalizó su exposición indicando que las últimas iniciativas de la OIT (caso del Convenio contra la violencia y acoso en el trabajo) y de la UE (proyecto de Directiva de trabajadores eventuales, temporales, según demanda, intermitentes, de plataformas, así como los becarios y aprendices remunerados, quienes merecen un conjunto de derechos mínimos) deben ayudar a dirigir la Sociedad a una prio-



rización del concepto de trabajo digno para una mayor felicidad y bienestar global del ser humano en su conjunto.

MESA SEGUNDA: EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE EMPRESAS SALUDABLES Y SOSTENIBLES EN LAS PYMES

Moderadora: **M^a Dolores Solé Gómez** (CNCT-INSST)

Ponencia: **“Herramientas del INSST para integrar la prevención en las pymes”**

Pablo Orofino Vega, Subdirector Técnico del INSST, encaminó su ponencia a trasladar al auditorio aquellas acciones más relevantes que viene realizando el INSST, dirigidas a las pymes, que, como es sabido, son las que sufren mayor siniestralidad y que son, a su vez, la principal fuente de ocupación y de riqueza en nuestro país. Comentó que el estudio realizado por el INSST en el año 2015 sobre la “Mortalidad por accidente de trabajo en España” es muy clarificador al revelar las causas que están en el origen de la mayoría de los accidentes laborales y que son debidas, fundamentalmente, a fallos graves de gestión, que, con una mayor implicación de los empresarios y una eficaz aplicación de la reglamentación vigente, se habrían evitado. Y a este respecto, destacó que

la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo exige una atención especial a este colectivo de empresas y a los trabajadores que trabajan en ellas.

Prosiguió exponiendo las actividades del INSST, que son muy diversas. Por un lado, están todas las Guías Técnicas, que se elaboran para facilitar la aplicación de los diferentes reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y que procuran dedicar un tratamiento diferencial a las pymes, aumentando su proceso de actualización. Por otra parte, expuso el desarrollo que están teniendo diferentes instrumentos diseñados para facilitar la gestión preventiva y el autocontrol de los riesgos laborales, como son las aplicaciones informáticas, las App y los “calculadores”, que ya constituyen en la actualidad los documentos más consultados en la web del INSST, habiendo superado a la colección de Notas Técnicas de Prevención (NTP), que hasta hace poco era la colección más visitada.

Le dedicó un tratamiento más detallado a la aplicación PREVENCION10.es, pues se trata de un servicio público gratuito de formación y asesoramiento puesto a disposición de empresas de hasta 25 trabajadores y trabajadores autónomos con el fin de facilitarles el cumplimiento normativo, con una sencilla pero efectiva gestión de la actividad preventiva de riesgos laborales, por el que las empresas pueden gestionar directamente la información generada para auto-controlar los riesgos laborales, sin intermediación de la Administración, lo que ha generado la confianza suficiente para que la utilización de tales instrumentos preventivos se haya acrecentado sustancialmente.

Finalmente, el ponente planteó algunos consejos para extraer el máximo valor a la acción preventiva. Se trata de la necesaria formación preventiva continuada en las organizaciones, como instrumento de cambio para garantizar comportamientos seguros y saludables y poder demostrar que la SST es motor de excelencia y garantía de competitividad. También comentó que es determinante la ejemplaridad y apoyo que las grandes empresas deben prestar a las pequeñas, tanto por necesidad propia en la cadena de valor, como por compromiso social, pues solo con la práctica sistematizada de la SST, con sensibilidad y acercamiento al trabajador y profesionalidad, se conseguirá que esta se integre de manera natural en los comportamientos deseados de trabajadores y organizaciones.

Ponencia: **“La Salud y la Sostenibilidad para la Excelencia”**

Mª Jesús Carmona Tribaldos, del Servicio de Prevención de CRODA IBERICA, expuso en su ponencia que el mundo está en constante evolución y nadie puede negarlo, pues la tecnología y el incremento del bienestar están llevando a nuevas concepciones de la vida y el entorno laboral no queda al margen de estos cambios, ya que estamos viviendo una evolución en los valores del trabajo que nos acercan a un nuevo paradigma.

Continuó comentando que, si se contextualiza el título de la ponencia hace 25 años, probablemente al hablar de salud y sostenibilidad en el entorno laboral lo circunscribiríamos a la gestión de los accidentes y de los residuos, pero, afortunadamente, ambos conceptos han evolucionado tanto como nuestra Sociedad, y hoy en día se asume con naturalidad que hablar de dignidad y de salud en el trabajo no es solo buscar cero accidentes, condiciones mínimas que se supone ya deben garantizarse, sino incorporar también los nuevos valores que realmente harán sentirse sano al trabajador en la definición integral que la expresión “salud” tiene para la Organización Mundial de la Salud (OMS).

También indicó que ser excelente en la empresa es consustancial con la salud y la sostenibilidad, pues la ONU, como fuerza de cambio que impulsa a los países hacia este nuevo paradigma, en su concepción de los ODS respecto a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que definió en el año 2000, ya abona el terreno para que en su búsqueda de la excelencia incorporen los elementos que considera básicos para ello. Y comentó que, entre otros cambios importantes, en los actuales ODS coloca a la persona en el centro, en una concepción más holística, ya que en un momento en el que se está pasando de la economía de mercado a la sociedad de mercado, donde es posible pagar por casi todo (la salud, no hacer colas, contaminar, etc.), es necesario iniciar el viaje al cambio, a los orígenes, donde de nuevo la persona debe estar en el punto que le corresponde y, por supuesto, también en el trabajo.

Para finalizar, puso como ejemplo de ese viaje al cambio en una empresa que representa al sector químico: CRODA es una multinacional inglesa muy consolidada en sectores como el farmacéutico, la cosmética, las aplicaciones industriales y la agricultura. En esta

diversificación del negocio, la gestión empresarial había estado tradicionalmente enfocada al cliente. Sin embargo, hace unos años el modelo de empresa cambió y ahora se centra en la gestión por valores, priorizando a la persona en el centro, muy alineado con los ODS. En 2017, el director de la Compañía incluyó en su declaración de principios la obligación de la empresa de contribuir al desafío de los objetivos de la ONU. En este sentido, crea el Mapa de Sostenibilidad con su nuevo modelo de gestión en el que necesariamente deben estar los distintos objetivos en cada área. Y en los objetivos 3 y 8 se tiene el firme objetivo de hacer algo más que promover el deporte y el consumo de fruta en los centros de trabajo: la empresa quiere entender cuáles son los retos para asegurar que sus empleados sean felices en el trabajo y se sientan comprometidos con los valores de la empresa. No se habla ya de “retención”, sino de “compromiso”, teniendo en cuenta que, en la sociedad del siglo XXI, los empleados no esperan lo mismo que sus antepasados de su entorno laboral. El primer ejercicio que se hizo fue organizar unos talleres con los empleados en los que se les preguntaba qué esperaban de su empresa. Los resultados fueron toda una declaración de principios por parte de la comunidad laboral CRODA y han constituido la base de las intervenciones más relevantes dentro de la estrategia de la Compañía: los empleados quieren entender su lugar en la empresa y, por tanto, en qué contribuyen a la sociedad desde la empresa, necesitan un equilibrio con su dimensión personal, les preocupa la diversidad y el envejecimiento laboral, necesitan nuevos líderes que les acompañen y no que simplemente les ordenen, y buscan ser partícipes de las decisiones de la empresa.

Ponencia: **“La contribución de los modelos normalizados de empresas saludables”**

Carles Salas Ollé, de la Dirección Estratégica de Prevención y Sostenibilidad de TUSGSAL y CerPie (Universitat Politècnica de Catalunya), comenzó diciendo que la gestión de los recursos en empresas que incorporan la promoción de la salud y de la empresa saludable en sus ejes centrales necesita herramientas de gestión que aseguren la estandarización, el control y el seguimiento de los procesos inmisicuidos en todo ello, por lo que los modelos normalizados juegan un papel fundamental de cara al desarrollo de esta gestión y a poner en

mayor valor a las personas en el corazón de las organizaciones.

Asimismo, indicó que actualmente no es concebible un modelo de empresa saludable sin poner en primera persona el desarrollo de la sostenibilidad, que no es elemento que conjuge e interseccione con la promoción de la salud, sino que es un elemento imprescindible que tiene un significado simbiótico al de la promoción de la salud. Y cualquier modelo en este sentido debe suponer una herramienta de ayuda y no un impedimento o un marco teórico rígido y burocrático que limite las actuaciones.

En la ponencia se revisaron ejemplos de marcos de actuación de cara a explorar sus características fundamentales y la complementariedad entre ellos. El primero es el marco conceptual "4S" impulsado por el INSST, donde se enfatiza la Seguridad, la Sostenibilidad, la Solidaridad e inclusión integradora y la empresa Saludable. No se trata de un modelo normalizado en sí mismo, sino de un marco inspirador que actúa como guía de referencia en base al proyecto europeo de Empresas Saludables. El segundo es el modelo "4P" del movimiento asociativo Mieses Global, cuyo modelo normalizado está enfocado fundamentalmente a pymes. Es aplicable desde la propia empresa a través de un cuestionario autoevaluativo de 80 preguntas que abarcan los cuatro ámbitos de actuación definidos por: Personas, Preven-

ción, Prosperidad y Planeta. Este modelo no es certificable y es de aplicación gratuita, aportando orientaciones para facilitar la recomendable evolución. Por su sencillez, es provechoso para empezar, tomando conciencia de la realidad empresarial analizada con sus fortalezas y debilidades, para así construir las anteriormente citadas "4S". Se puede contar con el apoyo de la asociación a través de un experto de la misma. El tercero corresponde al modelo "5Z" de la Fundación Internacional ORP, que nace de la filosofía *vision zero*, que se fundamenta en los objetivos de: cero accidentes, cero enfermedades, cero desigualdades, cero desconocimientos y cero residuos. A través de la fundación, se integra una red internacional de empresas saludables (RIES), desde la que se dispone esta estandarización en el camino hacia la excelencia de la empresa saludable y sostenible. Se trata de un modelo certificable a través de auditores expertos de RIES, que diagnostica las áreas que necesitan más intervención a través de un mapa de calor que surge a partir de un cuestionario de 500 preguntas. Tras esta auditoria cualificada, se obtiene una puntuación que puede dar lugar a un sello transparente "5Z" en función de la misma. Está dirigido a grandes empresas y supone un desembolso para ellas.

Finalmente, se presentó el modelo SIGES de AENOR, que se centra en el Modelo Euro-



peo de Empresa Saludable: el entorno físico de trabajo, los factores psicosociales, la involucración en la comunidad y la promoción de la salud. Dispone de las bases de la experiencia en otros sistemas de gestión normalizados (calidad, medio ambiente,...), así como datos epidemiológicos, combinando la protección y la promoción de la salud. Es aplicable a cualquier tipología de empresas (tamaño, tipo,...) y es exclusivamente certificable, suponiendo un desembolso para las empresas.

El ponente concluyó resaltando que los modelos normalizados son herramientas que ayudan a asegurar la supervivencia de las empresas, aumentando el grado de confianza de los interesados o *stakeholders*, mejorando el cumplimiento o *compliance* y siendo complementarios todos estos modelos entre sí, de acuerdo con la situación, intereses y necesidades de las organizaciones. Ofrecen un valor añadido que, además, demuestra disponer de un análisis coste-beneficio muy interesante (ratio 1:3).

MESA TERCERA: RECOMENDACIONES DE LOS AGENTES SOCIALES

Moderadores: **Manuel Bestratén Bellovi**
y **Mª Dolores Solé Gómez** (CNCT-INSST)

Participantes:

César Sánchez Hernández, director de la Oficina Técnica de PRL de FOMENT (Cataluña)

Montse Gascón Macías, del Departamento de Prevención de la Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)

Nuria Gilgado Barbadilla, de la Secretaría de Política Sindical de UGT-Cataluña

Francesc Montoro Brotons, de la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral de CC OO-Cataluña

La visión de los representantes empresariales se centró en la necesidad de adecuar la legislación vigente al contexto complejo en el que se tiene que desenvolver la pyme ante el cúmulo de exigencias reglamentarias. Destacaron los esfuerzos que viene realizando la Administración para facilitar el cumplimiento de las obligaciones empresariales, pero indicaron que son necesarias acciones sectoriales de asesoramiento continuado para que las empresas tomen conciencia de las ventajas competitivas que supone trabajar en entornos seguros y saludables.

Se destacaron las principales dificultades con las que se encuentra la pequeña empresa, carente de recursos para hacer frente tanto al conjunto de exigencias reglamentarias, como a las necesidades organizativas en un mundo globalizado y altamente competitivo. Se destacó lo difícil que les resulta a las empresas superar los primeros años de vida, que



son creadas con gran ilusión y esfuerzo. Se lamentó el hecho de que un gran porcentaje desaparecen antes de superar los tres años de vida. Por ello, no solo es importante ayudar a fomentar el empleo con la creación de empresas, sino que también lo es ayudarlas a que sobrevivan en sus primeras etapas. En tal sentido, se destacó la labor que desarrolla la Fundación Social PIMEC, con el doble papel de ayudar a cerrar cuando sea el caso a empresas con graves dificultades y el de apoyarlas cuando lo requieran, en especial en sus primeros años, para consolidarse. Por otro lado, se destacaron las ventajas que tienen las pequeñas empresas frente a las grandes, al estar dotadas de mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios con la necesaria celeridad y, por otro lado, al estar generalmente sus trabajadores más implicados que los de las empresas grandes.

Se constató que el apoyo a las pymes en materia de SST debe venir, aparte de las Administraciones, de tres ejes fundamentales:

- De las grandes empresas, facilitando a sus proveedores de productos y servicios los medios que precisen para desarrollar cultura preventiva, compartiendo valores y procedimientos, también formativos, para que todos los trabajadores, sean de una organización u otra, sean tratados por igual. La coordinación empresarial para

el seguimiento y control de los trabajos es una actividad preventiva esencial que debe ser debidamente aprovechada. Por otra parte, el apoyo de la gran empresa a la pequeña es cuestión de Responsabilidad Social.

- De las propias asociaciones empresariales, que suelen disponer de infraestructuras de acercamiento y de apoyo a las empresas por sectores y actividades. Además, las asociaciones cuentan en sus estructuras con empresarios de referencia que tienen una enorme capacidad para influir positivamente ante los cambios necesarios. De la misma manera, los sindicatos tienen una meritoria capacidad de apoyo a las empresas a través de sus afiliados, formados internamente y de manera específica en temas clave de seguridad, de salud y de sostenibilidad.
- De los propios Servicios de Prevención Ajenos, que deben velar por la creciente calidad de sus actuaciones si quieren fidelizar a sus empresas.

En general, los representantes sindicales mostraron una actitud crítica ante la situación vivida de deterioro de las condiciones de trabajo, ante la temporalidad en la contratación y el incremento sustancial de la contratación a tiempo parcial, lo que debería hacer reconsiderar la modificación de la anterior reforma laboral. También es cierto que la evolución del mundo del trabajo obliga a nuevas estrategias para abordar la situación, desde la adecuación del marco legislativo hasta nuevas estrategias fiscalizadoras y de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También se puso en valor la creciente exigencia de los trabajadores y de la misma sociedad de unas condiciones de trabajo dignas, lo que comportará una mayor capacidad de autocontrol de las personas que estén expuestas a situaciones adversas y que las empresas sepan conjugar de manera eficiente sus exigencias de competitividad y sus responsabilidades, pues en ello les va también su futuro.

CLAUSURA

La jornada fue clausurada por el director del INSST, transmitiendo un mensaje de confianza y de esperanza activa para seguir construyendo, en alianza con todos los actores del ámbito laboral, lugares de trabajo que sean dignos, saludables y sostenibles. ●





Agencia Europea

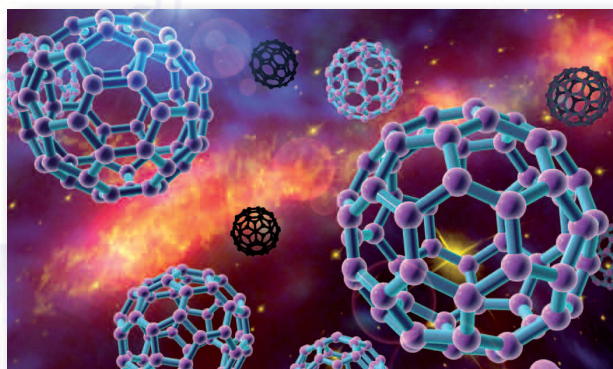
TRABAJOS SALUDABLES: ALERTA FRENTE A SUSTANCIAS PELIGROSAS

Hojas informativas multilingües sobre nanomateriales fabricados y herramientas prácticas para la gestión de sustancias peligrosas

Como parte de la campaña “Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas”, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha publicado dos hojas informativas de interés en diversos idiomas.

“Nanomateriales manufacturados en el lugar de trabajo” proporciona información y consejos sobre cómo gestionar los riesgos que supone esta tecnología en rápido desarrollo. Los nanomateriales se usan en muchos ámbitos y pueden tener una serie de efectos tóxicos. La hoja informativa presenta los principales datos y está ya disponible **en 17 idiomas**.

La otra hoja informativa **en 10 idiomas** proporciona consejos sobre herramientas prácticas y guías sobre sustancias peligrosas en los lugares de trabajo. Examina la importancia de estos recursos para limitar la exposición de los trabajadores a las sustancias dañinas. La hoja informativa describe y enlaza con muchas herramientas existentes en una base de datos



disponible en la página web de la EU-OSHA, que puede utilizarse para gestionar eficazmente la seguridad y la salud en el trabajo.

Intercambio de buenas prácticas para hacer frente a las sustancias peligrosas

Las organizaciones asociadas a la campaña “Trabajos saludables: alerta frente a sustancias peligrosas” de la EU-OSHA y otros expertos se reunieron en un evento de dos días en Bruselas para compartir conocimientos y experiencias. En talleres y sesiones plenarias, los participantes debatieron sobre las formas de abor-

dar la exposición a agentes carcinógenos y a otras sustancias peligrosas en los lugares de trabajo. Entre los temas tratados se incluyeron la importancia de los esfuerzos multidisciplinares en seguridad y salud en el trabajo, los sistemas eficaces para el análisis de riesgos y una comunicación sólida a todos los niveles.

El evento marcó los diez años desde que se creó la figura de socios de las campañas y los organismos asociados a la campaña más antiguos y los medios de comunicación asociados de la campaña más activos en 2018 fueron homenajeados por sus destacadas contribuciones a las Campañas “Trabajos saludables” de la EU-OSHA.

OTRAS NOTICIAS

Homenaje a los 25 años de la EU-OSHA y su red de socios

La EU-OSHA y su extensa red de socios se reunieron en Bilbao el 5 de junio de 2019 para celebrar el éxito del trabajo conjunto a lo largo de los últimos 25 años por una Europa segura y saludable.

Marianne Thyssen, Comisaria Europea de Empleo, Asuntos Sociales,

Capacidad y Movilidad Laboral, transmitió su felicitación por videoconferencia y resumió la importancia de este hito para la EU-OSHA: “Hace 25 años creamos la EU-OSHA para asegurarnos de que todo el mundo, y sobre todo trabajadores y empresarios, conocerán la legislación en materia de salud

y seguridad y las buenas prácticas para aplicarla”.

La Secretaria de Estado de Empleo en funciones, Yolanda Valdeolivas, presentó al Gobierno de España en los discursos de apertura y habló de la importancia de la EU-OSHA para España y su Gobierno y de la necesidad de se-

guir colaborando en el futuro en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dos mesas redondas posteriores brindaron a los asistentes la oportunidad de reflexionar sobre los éxitos logrados en seguridad y salud en el trabajo en Europa a lo largo de los últimos 25 años, así como de mirar al futuro.

Entre los temas tratados figuran los motivos que subyacen a la fundación de la EU-OSHA, su enfoque proactivo

respecto de la tecnología digital, los retos y las oportunidades que plantea la ampliación de la UE y la naturaleza revolucionaria del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Los participantes reflexionaron asimismo sobre el éxito de proyectos emblemáticos de la EU-OSHA, como las Campañas “Trabajos Saludables”, OiRA y ESENER, en particular su apoyo a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas.

Christa Sedlatschek, Directora Ejecutiva de la EU-OSHA, comentó: “Uno de los grandes logros de la EU-OSHA es que ahora está muy bien conectada con las empresas de toda Europa. Nuestros proyectos emblemáticos, como ESENER, contribuyen a reforzar esta conexión mediante la identificación de las necesidades de las empresas y sus trabajadores”.

El futuro papel de los datos masivos y la inteligencia artificial en el mundo laboral de Europa

El uso de los datos masivos (*big data*), combinado con el aprendizaje automático, es cada vez más habitual en el mundo laboral de Europa. Dos nuevos documentos del proyecto *Foresight* (Previsión) analizan los beneficios y los



riesgos potenciales del uso de dichos avances digitales en seguridad y salud en el trabajo. El primer artículo, relativo al uso de los datos masivos para la eficiencia en la inspección, se ocupa de cómo diseñar mejor las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo.

El segundo artículo describe dónde y cómo se aplica la inteligencia artificial, por ejemplo, para la toma de decisiones en recursos humanos (analítica de personal, procedimientos de contratación), robótica aumentada basada en inteligencia artificial, *chat-bots* en centros de asistencia o tecnología de dispositivos ponibles (*wearables*) en la línea de ensamblaje. Ambos documentos coinciden en que la combinación de la inteligencia humana con la artificial ofrece el mejor camino para avanzar.

Los autores recomiendan formas de gestionar los riesgos más importantes. Vale la pena poner de relieve que no es la tecnología por sí sola la que crea beneficios o riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, sino que es la aplicación de la tecnología la que genera condiciones negativas o positivas.

Informe Anual 2018: un año de colaboración, compromiso y campaña

El Informe Anual 2018 expone cómo la EU-OSHA continuó con su objetivo de lograr lugares de trabajo más seguros y saludables en Europa.

Los hitos principales fueron el lanzamiento de la campaña 2018-2019 “Trabajos Saludables: alerta frente a sustancias pe-

ligrosas”, las publicaciones del proyecto sobre seguridad y salud en las micro y pequeñas empresas y el proyecto de prospectiva sobre los riesgos nuevos y emergentes que plantea la digitalización. Las conclusiones de estos proyectos ayudarán a diseñar las políticas e inspirarán las futuras Campañas “Trabajos Saludables”.

La herramienta de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo OiRA se globaliza

La EU-OSHA da la bienvenida al uso de su herramienta de Evaluación de Riesgos Interactiva en Línea (OiRA) por el fabricante multinacional de automóviles Daimler. El departamento alemán de seguridad y

salud de la compañía ha desarrollado y adaptado OiRA para uso específico en su empresa.

La aceptación de OiRA por parte de una compañía multinacional y tan grande refuerza la reputación de la platafor-

ma como una herramienta efectiva de evaluación de riesgos.

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

Primer Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales para personal civil y militar

El pasado 25 de marzo de 2019, en las instalaciones zaragozanas del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), tuvo lugar la inauguración del Primer Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para personal civil y militar adscrito al Servicio de Prevención del Ejército del Aire de la Base Aérea de Zaragoza y al de Unidades Centrales Operativas (UCO) ajenas a los ejércitos de la Subdelegación de Defensa en Zaragoza, organizado por la Delegación de Defensa en Aragón y el ISSLA, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón.

Esta formación en modalidad presencial, reglada y certificada por los Servicios de Prevención mencionados y contando con la participación de varios técnicos del ISSLA, contiene un programa formativo de 60 horas, orientado al desempeño de los cometidos de las funciones de nivel básico (artículo 35 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención) y que, a su vez, permita cumplir con la regulación de la figura del "recurso preventivo" (artículo 22 bis del Real Decreto 39/1997 y Ley 54/2003), dotada de importantes funciones que conducen al correcto cumplimiento de las pertinentes medidas de seguridad y salud y a la reducción de la siniestralidad laboral. El programa del curso incluye cinco horas de seguridad vial, impartidas por

personal de la Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza, para concienciar sobre la importancia de combatir el aumento de los accidentes in itinere o en misión.

El número de alumnos del curso asciende a 43, casi todos ellos componentes de los equipos de PRL de las distintas UCO adscritas a los anteriores Servicios de Prevención. Al acto de inauguración del curso asistieron: el Delegado de Defensa en Aragón, Coronel Conrado Cebollero Martínez; la Directora General de Trabajo, Soledad de la Puente Sánchez; y el Director del ISSLA, Antonio Barrachina Lupón. ●



La Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) integra a las 30 primeras empresas

El pasado 9 de mayo de 2019 se celebró la I Jornada de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), en la que se han debatido las primeras propuestas sobre salud y bienestar en el ámbito laboral.

"El ámbito laboral no puede ser ajeno a la salud porque está demostrado que los efectos positivos son inmediatos, como es el descenso de la siniestralidad y el absentismo", indicó la Directora General de Trabajo del Gobierno de Aragón, Soledad de la Puente, en el acto de apertura de la jornada, en el que también intervino el Director General de Salud Pública, Francisco Javier Faló.

Cerca de 30 empresas aragonesas, de todos los tamaños, se han inscrito en la RAES y participan activamente con propuestas y actividades relacionadas con la salud y el bienestar en el ámbito laboral.

Soledad de la Puente indicó que lo importante de esta Jornada es que "las empresas puedan beneficiarse de una serie de experiencias. Hay que tener en cuenta que el 96% de las empresas aragonesas son pequeñas o muy pequeñas y, en este sentido, necesitamos a las de mayor tamaño para que se produzca un efecto de contagio". Soledad de la Puente con-

cluyó diciendo que "por parte de la Administración hemos de tener una actitud activa, de escucha activa. No se trata tanto de curar como de prevenir y tenemos un interés común con empresas y trabajadores".

Por otra parte, Francisco Javier Faló destacó la coordinación entre las distintas áreas administrativas para que la RAES llegue a buen fin. "La salud y el bienestar son motores de crecimiento y es evidente que el ámbito laboral es un determinante de la salud. Parece estrictamente necesario que las propuestas relacionadas con la salud estén presentes en todas las políticas", comentó.

La jornada tenía como objetivos profundizar en conceptos y estrategias de promoción de la salud; proporcionar herramientas y recursos para el diseño de proyectos saludables; facilitar el intercambio de experiencias de promoción de la salud desarrolladas en empresas de Aragón; y debatir sobre el interés de las redes en el escenario laboral. Los participantes en la jornada quedaron repartidos en cuatro grupos de trabajo que analizaron otros tantos proyectos relacionados con la salud y el bienestar en las empresas, en concreto los desarrollados en BSH Electrodomés-



ticos, el Departamento de Hacienda del Gobierno de Aragón, Arcelor-Mittal Tailored Blanks Zaragoza y Atlas Copco Power and Flow Division.

Un año después

La RAES comenzó en 2018 a partir de una iniciativa del Gobierno de Aragón, en concreto de la Dirección General de Trabajo, mediante el ISSLA, y de la Dirección General de Salud Pública para promover entre las propias empresas la cultura de la salud, el intercambio de experiencias empresariales y el reconocimiento del trabajo de las empresas en el ámbito de la mejora de la salud y el bienestar de sus trabajadores.

La puesta en marcha de la RAES estaba contemplada en la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que ya se establecía la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la promoción, el apoyo y el fomento de las iniciativas de promoción de la salud.

El Plan de Salud de Aragón 2030 pretende, por su parte, ser un instrumento para establecer una serie de actuaciones para mantener y mejorar la salud de la población aragonesa. La Estrategia se basa en integrar la salud en todas las políticas, no solo en el ámbito sanitario, y sus actuaciones se centran en la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y el fortalecimiento de la atención integral. ●

Empresas Responsables con el VIH y el sida en España

El ISSLA es el primer organismo público reconocido por la ONG Trabajando en Positivo como empresa responsable con el VIH y el sida en España. La citada ONG reconoce con un distintivo a aquellas instituciones comprometidas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con VIH en el ámbito empresarial. El ISSLA es el primer organismo público que recibe un sello por su compromiso a la respuesta al VIH.

Trabajando en Positivo

Tras cinco años de trayectoria, un total de 37 empresas e instituciones de todo tipo, tamaño, sector de actividad o implantación geográfica forman parte en la actualidad de "Empresas Responsables con el VIH y el sida en España", una iniciativa pionera en Europa impulsada por la ONG española Trabajando en Positivo, a través de la que se trata de reconocer a aquellas instituciones comprometidas con la contratación de personas con dificultades para el acceso al empleo, así como con la realización de acciones de promoción de la diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, especialmente centradas en el VIH. Entre ellas, se

encuentran las instituciones aragonesas "Chocolates Artesanos Isabel" (como empresa) y el ISSLA (como organismo público), así como cuatro empresas que cuentan con delegaciones o actividad comercial en la Comunidad Autónoma de Aragón.

A través de esta iniciativa, Trabajando en Positivo pretende apoyar a las empresas para que puedan formar parte de la respuesta al VIH en España, puesto que el lugar de trabajo es un escenario privilegiado a la hora de generar estrategias de información, sensibilización y educación sobre el VIH dirigidas al personal, sus familias y la comunidad, así como para la protección de los derechos de las personas trabajadoras. De hecho, la implicación y la actitud responsable de las empresas que operan en España pueden convertirse en uno de los principales pilares para el avance en el control de esta enfermedad a corto plazo en nuestro país. Una implicación que es necesaria, entre otros motivos, porque:

- Alrededor de 145.000 personas viven con VIH en España, de las que aproximadamente una de cada cinco (18%, más de 25.000 personas) no está diagnosticada.
- Cada año se producen más de 3.000 nuevos casos (una tasa superior a la media de la Unión Europea y de los paí-

ses de Europa Occidental), siendo la mayoría por vía sexual (más del 80%), en hombres (83,9 %) y con una media de edad de 36 años. El diagnóstico se produce tardíamente en casi el 50% de los casos, cuando la infección ya ha avanzado hacia una fase que puede conllevar importantes problemas de salud.

- El entorno laboral es uno de los ámbitos donde se constatan más casos de vulneración de derechos, ya que muchas personas no pueden tener un trabajo estable, viven con miedo de que se conozca su seroestatus, no son contratadas o pueden perder su trabajo por el simple hecho de vivir con el VIH. Como consecuencia de ello, solo el 54% de las personas con VIH se encuentran en situación activa de empleo, a pesar de que, por edad y por capacidad física, este porcentaje debería ser similar al de la población general (62%).

Para poder recibir el distintivo de esta iniciativa, las empresas deben firmar la "Declaración de empresas responsables con el VIH y el sida en España", a través de la que se deja constancia de un doble compromiso: por un lado, que la percepción real o supuesta de que una persona tiene VIH no influirá en su ingreso, permanencia o promoción dentro de la compañía; por otro lado, a proveer información, sensibilizar y brindar capacitación a su personal en torno a la prevención del VIH y la promoción y protección de los derechos laborales de las personas con VIH.

A partir de la firma de la citada declaración, la empresa recibirá el sello de reconocimiento correspondiente y el asesoramiento por parte de Trabajando en Positivo para acordar su propio "Plan Anual de Acción para la respuesta al VIH y al sida" y para implementar, monitorear y evaluar las acciones incluidas en dicho plan. Entre la gran variedad de acciones a incluir en estos planes se encuentran:

- La organización de *stands*, charlas u otras acciones de difusión de material de sensibilización a través de los diferentes canales de comunicación de la compañía.
- La participación de la compañía en campañas de sensibilización impulsadas por Trabajando en Positivo, como "#YoTrabajoPositivo. Sin Discriminación por VIH".
- La publicación de notas de prensa o artículos conjuntos sobre el compromiso de la compañía con la respuesta al VIH.
- La contratación de personas con VIH y/o en situación de exclusión social apoyadas por Trabajando en Positivo y sus entidades.
- La capacitación para la búsqueda de empleo dirigida a personas en situación de exclusión social a través de acciones de Voluntariado Corporativo.
- La coorganización y participación en jornadas dirigidas a otras empresas.
- La incorporación de la participación en la Iniciativa en la Memoria de Sostenibilidad anual de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía.

Por tanto, las acciones que se recojan en el Plan Anual de cada empresa podrán ser tan diversas como lo sean las

circunstancias, recursos e intereses particulares de cada compañía.

No obstante, este apoyo por parte de Trabajando en Positivo también se ofrecerá a aquellas empresas que quieran empezar a realizar acciones de información y sensibilización sobre el VIH previamente a la firma de la Declaración.

Desde Trabajando en Positivo se anima a todos los agentes que participan en el mercado laboral de Aragón a que formen parte de la Iniciativa, como una oportunidad para desarrollar su compromiso social, así como para obtener diferentes beneficios como: rentabilidad económica; visibilización y reconocimiento de buenas prácticas; mejora del clima laboral y de la productividad; etc.

Reconocimiento al ISSLA

El ISSLA es el primer organismo público que recibe un sello por su compromiso a la respuesta al VIH. El ISSLA se reconoce por divulgar la cultura preventiva y por promover actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Una de sus estrategias para conseguir sus objetivos es la convocatoria anual del Premio "Aragón, comprometido con la prevención" con el fin de promocionar las políticas de mejora en la gestión de la prevención de riesgos laborales en diferentes categorías.



El ISSLA, desde 2017, ha contribuido a la sensibilización sobre el VIH a través de la publicación en sus redes sociales de diferentes infografías elaboradas por Trabajando en Positivo sobre los derechos laborales de las personas con VIH. Además, ha participado en la campaña #YoTrabajoPositivo en su edición de 2017 y repetirá participación en su nueva edición durante el presente año.

Además, como parte de su "Plan Anual de Acción para la respuesta al VIH y al sida" diseñado para 2018, el ISSLA dedica un *podcast* en el que entrevista a Raquel Sebastián, responsable del Departamento de Prospección e Intermediación empresarial de Trabajando en Positivo, con el objetivo de informar sobre diversos aspectos relacionados con el VIH y el entorno laboral; además de invitar a otras empresas, instituciones u organizaciones a sumarse a favor de la inclusión laboral de las personas con VIH. ●

El Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León coordinó una campaña de seguridad vial laboral en la primera mitad de 2019

El consejero de Empleo, Carlos Fernández Carriedo, ha presidido el Pleno del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral para coordinar las acciones en materia de Seguridad y Salud Laboral en Castilla y León, a lo largo de 2019.

Al Consejo, celebrado en el Centro de Soluciones Empresariales en la localidad vallisoletana de Arroyo de la Encomienda, asistieron representantes de los agentes económicos y sociales de la Comunidad, el responsable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, así como representantes de distintas consejerías de la Junta. Asimismo, participaron como invitados los responsables en la Comunidad de la Dirección General de Tráfico, de la Guardia Civil, de la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad, de las cuatro Universidades públicas de Castilla y León y de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Durante la reunión se realizó un análisis de las líneas de ayudas publicadas en el Boletín Oficial de Castilla y León que están dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral. En concreto, estas convocatorias se dirigen a la mejora de las condiciones laborales a través de la adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo; al fomento de acciones para la implantación y certificación

de sistemas de gestión en materia preventiva; y también al fomento de acciones dirigidas a planes de movilidad elaborados por las empresas.

Se han convocado, además, líneas de ayudas dirigidas al fomento de nuevas contrataciones de trabajadores para actuar como 'trabajador designado' -que actúa en prevención de riesgos laborales- o para sustituirle durante el tiempo que este actúe como tal; subvenciones para la realización de actividades preventivas cuya realización no pueda ser asumida directamente por el empresario; ayudas para la formación en materia de seguridad y salud laboral dirigida a trabajadores, empresarios, autónomos, mandos intermedios y delegados de prevención; ayudas destinadas al establecimiento de la organización preventiva de personas emprendedoras; y subvenciones dirigidas a la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Causas de los accidentes

El incremento de los accidentes mortales en 2018 se ha producido como consecuencia del aumento de la actividad relacionada con el tráfico vial durante el horario laboral, así como el aumento de los accidentes no traumáticos -infartos- en la Comunidad. En concreto, el 25,5% de



los accidentes mortales en el trabajo se produjeron como consecuencia de accidentes de tráfico; por otra parte, la siniestralidad laboral mortal causada por los accidentes no traumáticos fue del 48%. Por ello, ambas causas en la mortalidad laboral centran la actividad preventiva con campañas específicas en materia de seguridad vial laboral en el primer semestre y en prevención de accidentes no traumáticos en el segundo semestre.

El aumento de la siniestralidad laboral en accidentes de tráfico es consecuencia de las nuevas demandas de consumo que generan los nuevos empleos. De esta forma, se producen factores singulares que pueden incrementar los accidentes de tráfico de camino hacia el puesto de trabajo o durante el horario laboral, entre otros: por situaciones de estrés por circunstancias sobrevenidas en la conducción, como consecuencia de la falta de flexibilidad en el horario laboral; con distracciones en la conducción por el uso del teléfono móvil y servicios de mensajería para resolver asuntos relacionados con la misión desempeñada; por el establecimiento de intervalos de tiempo muy estrictos en actividades como la entrega y reparto a domicilio de nuevas empresas de bienes y servicios, con límites de entrega penalizados; y por el incremento de la movilidad, los traslados y la falta de eficiencia en la organización de los desplazamientos en trabajos técnicos a domicilio, visitas de trabajo o reuniones.

Campaña de Seguridad Vial Laboral en 2019

Por estas causas, el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León ha establecido una coordinación única entre todos los agentes protagonistas que intervienen en la seguridad y salud laboral de Castilla y León, en virtud de los distintos convenios de colaboración firmados. Para ello, se preparó un documento de materias transversales que se centra, en 2019, en los accidentes laborales de tráfico y seguridad vial, especialmente en el transporte por carretera, que se desarrolla en el primer semestre de este año.

En esta campaña global intervienen, en primer lugar, la Dirección General de Tráfico, que desarrolla durante el mes de mayo una campaña divulgativa en toda la Comunidad. En segundo lugar, las consejerías de Empleo y Educación y las Universidades de Salamanca, Valladolid, Burgos y León desarrollaron, a través del Programa Universidades de Castilla y León, distintas jornadas durante este curso, especialmente en el mes de abril, en las que se contó con la participación de responsables de la Dirección General de Tráfico. En tercer lugar, la Junta, la Dirección General de Tráfico, las Universidades y las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social desplazaron todos los simuladores en materia de sensibilización y formación en prevención a los campus universitarios con ocasión de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 28 de abril. En cuarto lugar, los técnicos de Seguridad y Salud Laboral de la

Junta y representantes de los agentes económicos y sociales realizaron labores de difusión en materia de Seguridad Vial en distintos centros educativos de la Comunidad con motivo de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. En quinto lugar, se potenció la colaboración de todo el ámbito educativo, desde los niveles más tempranos, a través de la celebración de los Premios Escolares. Para ello, la Dirección General de Tráfico colaboró, a través del Aula de Prevención, con simuladores para difundir entre los escolares un adecuado comportamiento en la seguridad vial. En sexto lugar, la Junta impulsó una campaña de difusión, a través de los medios de comunicación, sobre la prevención de los accidentes de tráfico en el sector del transporte y del personal de empresas de conservación y mantenimiento de carreteras. Además, se realizarán actuaciones para implantar un sello de calidad en materia preventiva en 2020.

Finalmente, la campaña preventiva sobre lesiones no traumáticas se pondrá en marcha durante la segunda mitad del año.

Convenios con la Consejería de Empleo

El desarrollo de estas campañas transversales es posible gracias a los convenios de coordinación firmados previstos en el V Plan de Prevención. En concreto estos convenios son:

1. El convenio con la Administración General del Estado para la colaboración y consecución de los fines asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el acuerdo bilateral suscrito en 2008 con el Ministerio Fiscal.
2. El convenio con la Jefatura Central de Tráfico para desarrollar programas conjuntos, investigación y campañas de concienciación para reducir la siniestralidad en la seguridad vial laboral de las empresas.
3. El procedimiento operativo de colaboración con la Dirección General de la Guardia Civil para el intercambio de información en los casos en los que se detecten riesgos graves para los trabajadores, con especial incidencia en el ámbito rural.
4. La creación del Programa Universidades entre las Consejerías de Educación y Empleo y las cuatro Universidades públicas de la Comunidad de Castilla y León.
5. Los convenios de la Consejería de Empleo con la de Sanidad para la mejora de la salud laboral en Castilla y León y con la Consejería de Economía y Hacienda para el intercambio de información e investigación preventiva.

Por último, cabe destacar que, durante el periodo de vigencia del V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales 2016-2020, se han destinado más de 17 millones de euros a impulsar las políticas de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, a los que hay que añadir los más de 6 millones de euros aprobados en el Consejo del Diálogo Social, celebrado el pasado 30 de enero, para la realización de medidas de prevención de riesgos laborales durante el ejercicio 2019. En total, la Junta invertirá durante el periodo 2016-2019 más de 23 millones de euros. ●

32ª Serie - Carpeta 17

NTP 1101 - 1135



NP

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

La fiabilidad de las pruebas de ESPE se basa en la norma EN 10545. Así para los dos tipos de ESPE de detección de luz, en el primer caso, el haz de luz debe ser detectado por el receptor. La suma de la distancia entre el haz y el diámetro de un haz, lo que se denomina como el tamaño siempre será detectado (figura 2).

RECEPTOR

P

AD DE DETECCIÓN (d) = $P + \varnothing$

dad de detección - pieza de ensayo.

La selección, posición y zona de detección del dispositivo de la máquina, en cuenta las características de protección y la interacción de las características del dispositivo de protección y el personal. El dispositivo de protección deberá estar firmemente fijado en su emplazamiento. Las fijaciones deberán o poner de medios para evitar el alojamiento accidental o no intencionado. La parte del sistema de mando de la máquina asociada al dispositivo de protección, incluyendo los dispositivos que garantizan la parada de los elementos peligrosos y el corte y bloqueo de su alimentación de energía, debe ser adecuada (en cuanto al nivel de prestaciones) al nivel de riesgo que presenta la máquina para la evaluación de riesgos. El sistema de mando de la máquina debe diseñarse de manera que, si se activa el dispositivo de protección durante la fase peligrosa del ciclo de trabajo,

al menos la motivación
ar aplicando medidas de
métodos alternativos

ucción de **diseño**
por uno más **seguro**
tra manera
ctiva

ón individual
bles no es viable

en la etapa de diseño.

MAYOR EFECTIVIDAD

SERVICIOS CENTRALES

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

CENTROS NACIONALES

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

GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

- **CEUTA.** Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 51002 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 – Fax: 956 50 63 36
- **MELILLA.** Avda. Juan Carlos I Rey, 2, 1ºD - 52001 MELILLA. Tel.: 952 690 463 – Fax: 952 68 04 18

CENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

ANDALUCÍA INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

ALMERÍA

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

CÁDIZ

C/ Barbate, esquina
a San Mateo s/n
11012 CÁDIZ
Tel.: 956 90 70 31
600 168 042

CÓRDOBA

Avda. de Chinales, parcela 26
Polígono Ind. de Chinales
14071 CÓRDOBA
Tel.: 957 01 58 00

GRANADA

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

HUELVA

Ctra. Sevilla a Huelva, km. 636
21007 HUELVA
Aptdo. de Correos 1.041
Tel.: 959 99 20 13

JAÉN

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

MÁLAGA

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

SEVILLA

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

ARAGÓN

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

HUESCA

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

TERUEL

C/ San Francisco, 1 - 1ª Planta
44001 TERUEL
Tel.: 978 64 11 77

ZARAGOZA

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

PRINCIPADO DE ASTURIAS INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

ILLES BALEARS SERVICIO DE SALUD LABORAL

Plaza Son Castelló, 1
Polígono Son Castelló
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel.: 971 17 89 00

CANARIAS

**INSTITUTO CANARIO DE
SEGURIDAD LABORAL**
**LAS PALMAS DE GRAN
CANARIA**
C/ León y Castillo 57-1ª Planta
35003 LAS PALMAS DE GRAN
CANARIA
Tel.: 928 30 77 54

SANTA CRUZ DE TENERIFE

Ramón y Cajal, 3 - Semisótano
1 - Local 5
38003 SANTA CRUZ DE
TENERIFE
Tel.: 922 47 77 70

CANTABRIA

**INSTITUTO CÁNTABRO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**
Avda. del Faro, 33 - Pintor
Eduardo Sanz, 19
39012 SANTANDER
Tel.: 942 39 80 50

CASTILLA-LA MANCHA SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Avda. Irlanda, 14
45071 TOLEDO
Tel.: 925 28 80 00

ALBACETE

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

CIUDAD REAL

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

CUENCA

C/ Parque de San Julián, 13 –
2ª Planta
16071 CUENCA
Tel.: 969 17 98 00

GUADALAJARA

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

TOLEDO

Avda. de Francia, 2
45071 TOLEDO
Tel.: 925 26 79 80

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

Avda. de Portugal, s/n
24009 LEÓN
Tel.: 987 34 40 32

ÁVILA

C/ Segovia, 25 - Bajo
05005 ÁVILA
Tel.: 920 35 58 00

BURGOS

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

LEÓN

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

PALENCIA

C/ Doctor Cajal, 4-6
34001 PALENCIA
Tel.: 979 71 55 00

SALAMANCA

C/ Príncipe de Vergara, 53-71
37003 SALAMANCA
Tel.: 923 29 60 00

SEGOVIA

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

SORIA

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

VALLADOLID

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

ZAMORA

Avda. de Requejo, 4 - 3ª Planta
49071 ZAMORA
Tel.: 980 55 75 44

CATALUÑA

**INSTITUTO CATALÁN DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL**

C/Sepúlveda, 148 - 150
08011 BARCELONA
Tel.: 932 28 56 69

BARCELONA

C/ Sepúlveda, 148 - 150
08011 BARCELONA
Tel.: 932 05 50 11

GIRONA

Plaza Pompeu Fabra, 1
17002 GIRONA
Tel.: 872 97 50 00

LLEIDA

C/ General Brito, 3
25007 LLEIDA
Tel.: 973 20 04 00

TARRAGONA

C/ Riu Siurana, 28 - B
Polígono Campodaro
43006 TARRAGONA
Tel.: 977 54 14 55

EXTREMADURA SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Paseo de Roma, s/n. Módulo
D- 2ª Planta
06800 MÉRIDA
Tel.: 924 00 52 53

BADAJÓZ

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

CÁCERES

C/ Hilanderas, 15
Polígono Ind. Las Capellanías
10005 CÁCERES
Tel.: 927 00 69 12

GALICIA

**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL DE GALICIA**
Edificio IGAE – ISSGA – 3º piso
Complejo Administrativo de
San Lázaro
15703 SANTIAGO DE COMPOSTELA
(A CORUÑA)
Tel.: 981 54 46 25

A CORUÑA

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

LUGO

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

OURENSE

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

PONTEVEDRA

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

MADRID

**INSTITUTO REGIONAL DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

C/ Ventura Rodríguez, 7; Pl. 2.ª,
3ª, 5ª y 6ª
28008 MADRID
Tel.: 900 713 123

REGIÓN DE MURCIA

**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL**
C/ Lorca, 70
30120 EL PALMAR (MURCIA)
Tel.: 968 36 55 00

NAVARRA

**INSTITUTO DE SALUD
PÚBLICA Y LABORAL DE
NAVARRA**
C/Leyre, 15
31003 PAMPLONA - IRUÑA
Tel.: 848 42 34 40

LA RIOJA

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

COMUNIDAD VALENCIANA INSTITUTO VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

C/ Valencia, 32
46100 BURJASSOT (VALENCIA)
Tel.: 963 42 44 70

ALICANTE

C/ Hondón de los Frailes, 1
03005 ALICANTE
Tel.: 966 90 24 45

CASTELLÓN

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

VALENCIA

C/ Valencia, 32
46100 BURJASSOT (VALENCIA)
Tel.: 963 42 44 70

PAÍS VASCO

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

ARABA/ÁLAVA

C/ José Abotegi, 1
01009 VITORIA - GASTEIZ
Tel.: 945 01 68 00

BIZKAIA

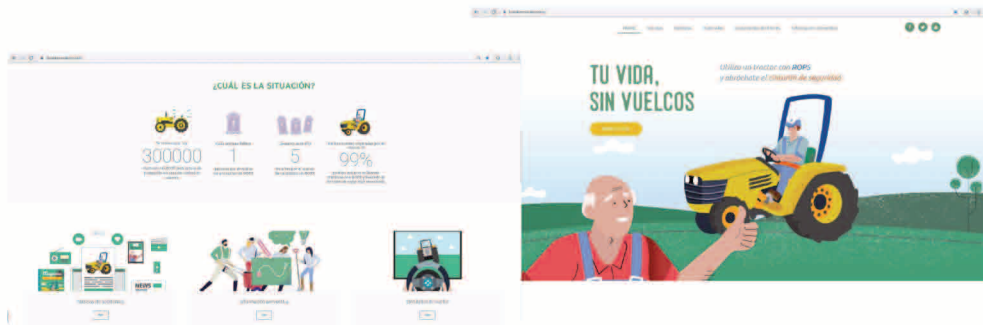
Camino de la Dinamita, s/n
Monte Basatxu-Cruces
48903 BARAKALDO (BIZKAIA)
Tel.: 944 99 02 11

GIPUZKOA

Maldatxo Bidea, s/n
Barrio Egüla
20012 DONOSTIA - SAN
SEBASTIÁN
Tel.: 943 02 32 50

Campaña de sensibilización "Tu vida, sin vuelcos"

Página web: www.tuvidasinvuelcos.com



Materiales técnicos y promocionales



Simulador de conducción



Vídeo promocional

