



Saúde laboral

Boletín nº 25

Nº 25 | JULIO 2017 | CIG | GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISIS-OPINIÓN

ACUERDO MARCO AUTÓNOMO SOBRE EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO CON UN ENFOQUE INTERGENERACIONAL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



DOCUMENTO-ANÁLISIS

LA PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ESTADO ESPAÑOL. LA EVIDENCIA CUALITATIVA DE ESENER-2.

Observatorio Europeo de Riesgos. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

¿SABÍAS QUE..?

EL ESTRÉS TÉRMICO Y EL GOLPE DE CALOR: MEDIDAS PREVENTIVAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

EL ARGUMENTO ECONÓMICO EN FAVOR DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: ANÁLISIS COSTE-BENEFICIO DE LAS INTERVENCIONES REALIZADAS EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

Resumen Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

CON LA FINANCIACIÓN DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Nº DE ACCIÓN: PENDIENTE DE ASIGNACIÓN

Acuerdo Marco Autónomo sobre el Envejecimiento Activo con un Enfoque Intergeneracional

Después de 9 meses de tiras y aflojas en los cuales las patronales europeas pusieron en evidencia su falta de unidad, así como de la coherencia necesaria para presentar propuestas constructivas concretas que razonablemente pudieran dar lugar a un Acuerdo coherente y equilibrado en relación a los objetivos propuestos, el pasado 1 de diciembre del año 2016 finalizaron las negociaciones que en última instancia dieron lugar al "Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Envejecimiento Activo con un Enfoque Intergeneracional". Momento a partir del cual comenzó su proceso de ratificación por los órganos de gobierno de las tres organizaciones empresariales europeas implicadas en el proceso de negociación (Eurobusiness, CEEP y UAPME) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

En principio este es un Acuerdo marco que tiene la pretensión de facilitar la participación activa de los/as trabajadores/as de mayor edad en el mercado laboral hasta la edad de jubilación, abordando esta problemática desde un enfoque intergeneracional.

En el mismo se promueve la transferencia de conocimientos y experiencias en el lugar de trabajo así como la utilización de herramientas y la implementación de medidas destinadas al acondicionamiento de los lugares de trabajo, la adaptación de los procesos productivos, y reasignación y redistribución de tareas, la realización de evaluaciones de riesgos específicas y eficaces en relación a esta problemática, programas de sensibilización para la mejora voluntaria de los hábitos de salud, el impulso de los procesos de construcción y gestión del conocimiento en esta materia y la adopción de medidas que aborden la protección física y psicológica de los/as trabajadores/as de mayor edad, así como la revisión colegiada entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as de la eficacia y pertinencia de las medidas adoptadas, así como el seguimiento del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de seguridad y salud laboral.



El Acuerdo se articula en cinco apartados que incluyen de manera destacada un apartado de **objetivos** y otro apartado de **medidas y herramientas**.

En lo que atañe al apartado dedicado a los objetivos, que tienen su correspondencia con el apartado dedicado a los instrumentos, medidas y las acciones a llevar a término por los interlocutores sociales, y en lo que atañe al apartado de herramientas y medidas, pasamos a exponer sus contenidos, tal y como vienen recogidos en el texto del Acuerdo.

Objetivos:

- Aumentar la conciencia y compromiso de los/as empleadores/as, los/as trabajadores/as y sus representantes, en relación a los desafíos y oportunidades que se derivan de los cambios demográficos.
- Proporcionar a los empleadores/as, a los/as trabajadores/as y a sus representantes, enfoques prácticos y

medidas aplicables a todos los niveles, para promover y gestionar con eficacia la problemática del envejecimiento activo.

- Instaurar y mantener un entorno de trabajo sano, seguro y productivo.
- Fomentar enfoques innovadores para generar empleos productivos y de calidad, que permitan a los trabajadores/as permanecer en sus empleos hasta alcanzar la edad de jubilación legal.
- Facilitar la cooperación mutua, el fomento y el intercambio de acciones concretas de transferencia de conocimientos y experiencias, entre las distintas generaciones en el propio lugar de trabajo.

Herramientas, medidas y acciones:

Evaluaciones estratégicas de la demografía de la fuerza laboral

Pensadas para ser realizadas en cada uno de los estados miembros de la UE de acuerdo con sus propias prácticas y procedimientos, con la finalidad de identificar y dimensionar los riesgos, visualizar las oportunidades y adoptar las medidas necesarias para adaptarse a los cambios demográficos. En cualquier caso, muchas de las acciones previstas en el Acuerdo podrían llevarse a cabo sin necesidad de realizar estas evaluaciones.

Al mismo tiempo a los interlocutores sociales se les atribuye el papel de difundir información y las herramientas consideradas efectivas -algunas de ellas procedentes de las prácticas realizadas en otros estados-, entre los miembros de sus organizaciones, así como transferir los conocimientos sobre cómo utilizarlas.

Estas evaluaciones estratégicas podrían incluir:

- Información actualizada, así como proyecciones de la pirámide de edades incluyendo en ella aspectos de género.
- Habilidades, cualificación y experiencia profesional.
- Identificación de las condiciones de trabajo.
- Consideración de especificidades en materia de seguridad y salud laboral, especialmente en relación a las ocupaciones con un alto nivel de exigencia física y/o mental.
- Evoluciones y desarrollos vinculados a los procesos de digitalización e innovación.

La salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Según el Acuerdo, los interlocutores sociales deberán promover y facilitar la realización de acciones concretas en los lugares de trabajo, destinadas a identificar los riesgos específicos que afectan a los/as trabajadores/as de mayor edad, especialmente en relación a las tareas

con una alta exigencia física y/o mental, con motivo de evaluar, anticipar y prevenir las necesidades de ajuste y adaptación de las condiciones de los lugares de trabajo, para hacerlos más seguros y saludables y favorecer la permanencia en el trabajo hasta la edad legal de jubilación.

Herramientas y medidas de apoyo a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo:

- ✓ Ajuste y adaptación de los procesos productivos y los lugares de trabajo.
- ✓ Redistribución y reasignación de tareas a los/as trabajadores/as.
- ✓ Aplicación efectiva de las estrategias de prevención y evaluación de riesgos, así como de los deberes legislativos, incluida la formación de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral en el lugar de trabajo.
- ✓ Promoción de acciones de mejora voluntaria de la Salud, como pueden ser las de sensibilización.
- ✓ Fomento en los distintos niveles, de los conocimientos adecuados de gestión con el objetivo de facilitar abordar los problemas y las posibles soluciones en este campo.
- ✓ Adopción de medidas de seguridad y salud laboral, habida cuenta la salud física y psicológica de los/as trabajadores/as.
- ✓ Revisión y reconsideración de las medidas de seguridad y salud laboral entre la dirección y los/as delegados/as de prevención en el marco de su reglamentación legal.

La capacidad de gestión de las competencias

Enfoque que pretende apoyar y promover el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de toda la vida a través de la formación continua, favoreciendo el acceso equitativo de los/as trabajadores/as a la misma independientemente de su edad.

Herramientas y medidas de apoyo a las habilidades y competencias de gestión:

- Sensibilización tanto de la dirección como de los/as representantes de los/as trabajadores/as de la necesidad de cualificación y actualización profesional desde la perspectiva de la edad.
- Formación para los/as trabajadores/as de todas las edades, con el objetivo de mantener y desarrollar los conocimientos y competencias necesarias a lo largo de su carrera profesional, y seguir trabajando hasta la edad legal de jubilación o incluso más allá.

- Facilitar y apoyar el desarrollo de la carrera profesional y la movilidad.
- Motivar e incrementar la participación de los/as trabajadores/as en los procesos de formación y actualización de sus competencias, y especialmente de las competencias digitales.
- Incorporación de la gestión de la edad en el desarrollo de un abanico más amplio de competencias.
- Identificación de las competencias formales e informales adquiridas por los/as trabajadores/as a lo largo de su vida laboral.



La organización del trabajo para una vida laboral sana y productiva

En el presente Acuerdo los/as interlocutores sociales se atribuyen el papel de a través del diálogo social, apoyar y alentar a las empresas a adaptar la organización del trabajo a las necesidades de la empresa y de sus trabajadores/as, identificando las posibles mejoras en términos de asignación de tareas, mejorar y mantener la salud y la seguridad en el trabajo y mejorar la productividad.

Herramientas y medidas de organización del trabajo para una vida laboral saludable y productiva:

- Fomento de la capacidad de los/as trabajadores/as jóvenes y de mayor edad para prever y adaptarse mejor a los cambios en la organización del trabajo, maximizando el potencial de los recursos humanos de la empresa.
- Ajustes del trabajo, incluso en lo que afecta a los tiempos de trabajo.
- Adaptación de la asignación y distribución de tareas entre los/as trabajadores/as.
- Proporcionar al personal directivo los medios y los conocimientos necesarios sobre cuestiones relacionadas con la edad.
- Lucha contra los estereotipos relacionados con la edad, por ejemplo mediante el establecimiento de equipos mixtos en edad.

- Establecimiento de medidas de transición para los/as trabajadores/as mayores hacia el final de su vida laboral.
- Contratación de nuevo personal.

Aproximación entre las generaciones

El objetivo es lograr un entorno de trabajo que permita trabajar juntos a trabajadores/as de todas las edades y generaciones, optimizando la transferencia mutua de conocimientos y experiencias, evitando los estereotipos y superando las posibles barreras entre los grupos de edad. En este sentido los/as trabajadores/as deben ser valorados de acuerdo a sus capacidades, habilidades y conocimientos, independientemente de su edad.

Herramientas y medidas para conseguir la solidaridad entre generaciones:

- Distribución de las tareas en función de las capacidades, habilidades y conocimientos.
- Elaboración de esquemas y procedimientos de tutoría, orientación, formación y progresión profesional como elementos de adaptación y acompañamiento de los nuevos trabajadores y trabajadoras más jóvenes a sus entornos de trabajo.
- Programas de transferencia de conocimientos y habilidades entre trabajadores/as nuevos, de mayor edad y viceversa, en materias como nuevas tecnologías digitales, competencias transversales, relación con clientes, etc.
- Creación de bancos de conocimiento que recojan conocimientos específicos derivados del “Know how” profesional del personal y de la propia empresa que estén disponibles para los nuevos trabajadores/as.
- Actuaciones de sensibilización en relación a la importancia de mantener actitudes positivas en relación a la edad y la promoción de la diversidad de edades en los equipos y entornos de trabajo.
- Establecimiento de mecanismos de colaboración con los centros de enseñanza y los servicios públicos de empleo para facilitar las transiciones hacia el mercado de trabajo.

Opinión:

Así las cosas este Acuerdo marco, esencialmente debe considerarse como una contribución de una determinada parte de los agentes sociales europeos a las políticas comunitarias de no discriminación por razón de edad y envejecimiento activo, que si bien es cierto aporta mejoras a las medidas y enfoques vigentes en muchos de los Estados de la UE, estas deberán negociarse en cada uno de los Estados miembros.

Al mismo tiempo, el nivel de concreción de las medidas propuestas para conseguir los objetivos establecidos aun teniendo un mayor nivel de concreción que acuerdos anteriores, no terminan de conseguir el nivel de definición necesario para asegurar su real implantación y cumplimiento en los distintos entornos de negociación en las que se deberán abordar.

En el texto “fidedigno” del Acuerdo solo disponible en inglés, abundan más los condicionales que los imperativos, apareciendo en cambio cláusulas de salvaguarda para las empresas, impuestas por sus asociaciones patronales en el proceso de negociación del Acuerdo.



En resumen podríamos decir que el Acuerdo en sí mismo y habida cuenta la temática que toca, por una parte es realmente poco ambicioso y deja fuera y sin abordar importantísimas cuestiones en relación a la temática a tratar que a buen seguro incomodarían a las patronales, y por otra, las cuestiones que sí toca lo hace a veces con un alcance bastante limitado en relación a las medidas propuestas y su nivel de concreción más allá de declaraciones intencionales.

En cualquier caso, en la base jurídica de este Acuerdo marco se encuentra el artículo 155 del *Tratado de Funcionamiento de la UE* (TFUE), lo que implica que este deberá ser aplicado por los interlocutores sociales tanto a escala estatal como sectorial y de empresa, debiendo trasladarse imperativamente este Acuerdo pergeñado en el espacio del diálogo social europeo, a cada una de las agendas estatales del diálogo social, quedando condicionada su capacidad de desarrollo y aplicación a las posibilidades y avances que se puedan producir en cada uno de los marcos estatales, sectoriales o de empresa, en los procesos de negociación entre sindicatos y patronales.

Fuente: EUROPEAN SOCIAL PARTNERS' AUTONOMOUS FRAMEWORK AGREEMENT ON ACTIVE AGEING AND AN INTER-GENERATIONAL APPROACH.

European Trade Union Confederation ETUC

La participación de los/as trabajadores/as en la gestión de la seguridad y salud en el Estado español. *La evidencia cualitativa de ESENER-2. Observatorio Europeo de Riesgos. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.*

El presente estudio se centra en la representación de los intereses de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud tal como la perciben los propios representantes, sus compañeros/as de trabajo y sus empleadores/as. A nivel europeo se basa en una serie de entrevistas en profundidad celebradas con estos participantes en 143 centros de trabajo de siete Estados miembros de la UE: Bélgica, España, Estonia, Grecia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido.

En la gran mayoría de los casos se trata de centros de trabajo que participaron en la encuesta ESENER-2. Fueron elegidos de forma que se repartieran por igual entre tres grandes sectores (el sector de producción privada, el sector público y el sector de servicios privados) y entre tres tamaños (pequeñas, medianas y grandes empresas). El análisis contó con el apoyo de una revisión bibliográfica y la realización de entrevistas adicionales a encuestados/as de organizaciones clave, así como en un análisis cuantitativo ulterior de los datos pertinentes de ESENER-2.

Esta investigación fue diseñada para analizar la actual participación de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y prevención de riesgos de la salud (SST). Conocer cuáles son las principales barreras y obstáculos para su participación; Qué prácticas pueden fomentar su participación; Qué actores están involucrados y cómo podrían ayudar a mejorar el proceso de participación y la salud ocupacional. Estas cuestiones forman parte de las competencias de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), quien propuso este análisis en profundidad de los vínculos entre la participación de los/as trabajadores/as y la seguridad y la salud.

En el caso del Estado español, objetivo específico del informe, se basa en el objetivo general de actualizar los conocimientos sobre la materia objeto de estudio en España. Añadiendo profundidad a la información cuantitativa allegada por ESENER-2, con los datos cualitativos, con información de primera mano sobre el terreno y la muestra de empresas que ya habían participado al responder al cuestionario ESENER-2, proporcionando la oportunidad para profundizar en el análisis del futuro de la SST en el Estado español y para exponer las cuestiones que pueden ayudar a mejorarla. A continuación procedemos a exponer exhaustivamente el capítulo de conclusiones.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Tanto en el ámbito científico como técnico-profesional de la prevención de riesgos y la salud laboral, es conocido y reconocido que **la implicación y participación de los/as trabajadores/as en el seno de una empresa, se relaciona directamente con la creación de un buen sistema de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST)**. A pesar de esto, y después de haber hecho una investigación de campo con entrevistas en profundidad a gerentes de las empresas, a trabajadores/as y a delegados/as de prevención, estos últimos difieren de la parte empresarial en im-

portantes cuestiones relacionadas con la percepción de los sistemas de prevención, sus distintos niveles de deseos y expectativas en relación a cómo estos deberían estar configurados, y cómo se podrían mejorar o en su caso eliminar y superar, los actuales obstáculos que presenta el idóneo funcionamiento del Sistema Preventivo en el Estado español.



En este sentido los datos proporcionados por las distintas encuestas de *Esener*, nos ofrecen una valiosa información de lo que es un sistema de prevención de riesgos laborales y como este se puede mejorar, especialmente en lo que atañe a la participación de los/as trabajadores/as. Información esta que como en el caso que nos ocupa, está complementada por información de carácter cualitativo que nos permite identificar problemas actuales y problemas emergentes aún sin resolver, tal y como refleja el contraste de las distintas visiones que en materia preventiva mantienen los/as trabajadores/as y los/as delegados/as de prevención, en contraposición a las posiciones mantenidas por las direcciones y gerencias de las empresas.

Así es, según se desprende del presente informe promovido por la UE y realizado a partir de la conjunción de estos tres estudios con la intención de obtener información sobre la situación del Sistema Preventivo en el Estado español; mientras los/as trabajadores/as y sus representantes consideran la prevención de los riesgos laborales desde una perspectiva amplia e integral que configura una determinada y necesaria **“cultura” preventiva**, más allá de un mero

punto de vista técnico y formal; la visión de los/as empresarios/as por el contrario, niega que la prevención sea una “cultura”, afirmando que esta debe encuadrarse en un marco técnico-legal que se ve condicionado por limitaciones de índole técnica y restricciones de carácter económico que, necesariamente debe ponerse en manos de “expertos”.

Para los/as trabajadores/as y sus representantes, **para mejorar preventivamente es necesario abrir la prevención a la participación real de los/as trabajadores/as**, así como incluir de manera clara y decidida los riesgos ergonómicos y psicosociales en las políticas preventivas de las empresas, frente a las políticas de comunicación meramente informativas y con escasa o mínima participación de los/as trabajadores/as que practican las empresas.

Según el presente estudio y tal y como ya se informó en anteriores investigaciones, estas limitaciones afectan y condicionan significativamente las actitudes y las prácticas de los/as delegados/as de prevención, que ven como sistemáticamente no se cumplen sus expectativas en el ejercicio de sus funciones, sintiéndose sin apoyo y fuertemente desmotivados/as. En muchas ocasiones estas circunstancias les llevan a posponer importantes aspectos y reclamaciones en materia de seguridad y salud laboral, ante **la escasa importancia que las empresas le dan a la prevención, así como a la ineficacia y falta de actuación de las administraciones públicas en el impulso del control y el cumplimiento de la normativa vigente** en materia de seguridad y salud laboral.

Normalmente **la participación de los/as trabajadores/as en las políticas preventivas de la empresa está exclusivamente vinculada a la acción de su representante de seguridad**, el cual se percibe a sí mismo como el elemento clave de comunicación entre sindicatos, directivos y trabajadores/as. La responsabilidad y visibilidad asociada a este puesto implica por una parte que los/as trabajadores/as proyecten un alto nivel de exigencia y depositen en él un alto nivel de expectativas, al tiempo que el sistema de representación se ve significativamente debilitado como consecuencia de depositar en una sola persona tan importante responsabilidad.

Según el informe, para los/as delegados/as de prevención el esfuerzo necesario para difundir una verdadera cultura preventiva, requiere mejorar sustancialmente la participación y propiciar una mayor cooperación del conjunto de los trabajadores. En contraposición a estas premisas, **los/as empleadores/as o directivos/as de las empresas asumen un enfoque “experto” que considera las cuestiones de SST desde una perspectiva esencialmente técnica que de facto excluye un enfoque laboral de la problemática, negando la validez de la interlocución de los sindicatos**. En este sentido, las encuestas realizadas nos muestran que para las empresas el cumplimiento de la ley constituye el elemento fundamental para impulsar la prevención de riesgos laborales.

Este enfoque legalista a veces se expresa directamente en puntos de vista de los/as empleadores/as, con altas tasas

de respuesta en las encuestas a preguntas acerca de las motivaciones principales para afrontar la prevención de riesgos laborales. En otras ocasiones se muestra menos directamente, como en el caso de las entrevistas, en la que esta **concepción técnico-jurídico de la prevención** adopta la narrativa de la formación. De hecho, los/as gerentes entrevistados/as indicaron que la formación, títulos universitarios, cursos especializados y las complejas habilidades necesarias para los sistemas de gestión de seguridad y salud, constituían un argumento a favor de la legitimidad. Un capital para la empresa que ellos controlan y acumulan a través de la formación. Conocimientos técnicos acumulados por los responsables de los equipos de gestión, especialmente en las grandes empresas, que parece dar credibilidad a la hipótesis de que es la empresa quien define el ámbito en el que se produce cualquier discusión acerca de la prevención de riesgos en el trabajo, y es la empresa quien posee los conocimientos necesarios para hacerlo. En definitiva, **en el Estado español las empresas están imponiendo el llamado modelo “experto”**.

Las reacciones a la conflictividad entre empresas y trabajadores/as en materia preventiva aparecen en el estudio como un factor importante. En los casos de mayor intensidad, en los que los servicios de prevención de la empresa no atienden a las solicitudes y reclamaciones de los/as representantes de los/as trabajadores/as, y en los que la Inspección de Trabajo debería y podría desempeñar un papel destacado en su solución, **la realidad viene siendo que por norma general la Inspección de Trabajo no se involucra en la solución de los conflictos preventivos de las pequeñas empresas, que finalmente imponen unilateralmente su criterio** ayudadas por el alto miedo al despido de sus trabajadores/as.

Se percibe claramente en el presente estudio, que **cuando los/as entrevistados/as intentan transmitir la idea de unas buenas relaciones entre los/as gerentes y los/as delegados/as de prevención, en la realidad esta es una relación forzada, en la que los/as administradores se ven obligados a aceptarlas debido al marco legal que rige las relaciones laborales**. Estas observaciones extraídas del Estudio, en el caso del Estado español se ven reforzadas cuando se tiene en cuenta el contexto de crisis económica de estos últimos años. Efectivamente las entrevistas muestran que la crisis económica ha alentado una gestión de las empresas principalmente centrada en la reestructuración económica como estrategia para resistir a la recesión. En este contexto **resulta evidente que la prevención de riesgos en el trabajo no está en el mismo nivel que prioridades de carácter económico, objetivo prioritario de las empresas muy por encima de las necesidades de prevención**.

Sin duda alguna **en el Estado español la crisis económica y la reforma laboral otorgaron un papel dominante al discurso empresarial, subordinando la prevención de riesgos laborales a los aspectos de carácter económico**. En esta situación, las organizaciones empresariales a nivel europeo

están enviando un mensaje de prioridad a los gobiernos para **reducir la presión legislativa**, alejándose significativamente de la narrativa defendida por los/as trabajadores/as y sus representantes.

El impacto de la crisis parece como otro hallazgo notable de esta investigación. Su intensidad afectó a todos los pilares sobre los que descansa el sistema de prevención: negociación y diálogo social; la dinámica del mercado de trabajo y los indicadores económicos; tendencias en los accidentes de trabajo; y la pérdida de relevancia y legitimidad de muchos sindicatos. Específicamente, **la crisis produjo una serie de tendencias que desgraciadamente se han convertido en factores determinantes de la prevención: una**



merma de la seguridad en el empleo, el aumento de los contratos temporales, el fortalecimiento de la contratación externa y el avance de las formas precarias de trabajo. Factores estos todos que están produciendo un impacto muy negativo en la salud ocupacional de los/as trabajadores/as y generan importantes dudas sobre la solidez del modelo de prevención del Estado español.

En cuanto a los **determinantes externos**, el escenario de crisis (privatizaciones y un importante descenso en el consumo) parece ser uno de los determinantes más relevantes, con dos efectos diferentes. En primer lugar, **la intención de la empresa se reduce a la mera negociación de mejoras en cuestiones de SST porque siempre se percibe como algo dependiente de la ganancia económica.** En segundo lugar, **la salud del trabajador/a que en muchas ocasiones se ve afectada por la tensión, el estrés y la presión de los/as gerentes o directivos/as.**

Es evidente que la crisis económica tuvo consecuencias importantes sobre el empleo en el conjunto del Estado, con muchos trabajadores/as temporales cada vez más vulnerables y unos objetivos de negocio centrados exclusivamente en los beneficios y cada vez más alejados de las verdaderas políticas de prevención. Al mismo tiempo, con la pequeña e incipiente recuperación económica, la creciente demanda externa ha incrementado la presión sobre los/as trabajado-

res/as, desapareciendo casi de inmediato las endebles tendencias de mejora que se apuntaban en los distintos indicadores.

Además de las observaciones anteriores, más generales, podemos señalar algunas cuestiones específicas como las referencias a los **riesgos psicosociales**, frecuentemente mencionados en las entrevistas como un aspecto que no está recibiendo la suficiente atención. El debate sobre las patologías derivadas de la intensificación del trabajo recibirá más atención en el futuro y esta preocupación se refleja también en las entrevistas con los diferentes actores. Cuando apareció este tema, se incrementó el flujo de las respuestas de los/as entrevistados/as.

Al analizar los diferentes tipos de empresa, en busca de los determinantes internos, uno de los hallazgos principales se relaciona con las características de las empresas, tales como su tamaño, estructura geográfica y el número y tamaño de los establecimientos. Por ejemplo, **el trabajo de campo sugiere que el marco normativo español de participación de los/as trabajadores/as es menos estricto para las pequeñas empresas que para las medianas y grandes.**

En las pequeñas empresas, la participación de los/as trabajadores/as en el proceso de evaluación de riesgos, cuando esto sucede, se lleva a cabo de dos maneras diferentes, una directa, en la que se produce una comunicación informal individual entre cada trabajador/a y la persona encargada de las cuestiones de seguridad y salud; o durante el proceso de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo a través de una empresa subcontratada especializada en la prestación de servicios de consultoría en materia de SST. En cualquier caso, **en las pequeñas empresas, los riesgos que habitualmente resultan más difíciles de detectar, medir y prevenir, son los riesgos psicosociales debido a su naturaleza.**

Por otra parte, **algunas empresas pequeñas parecen tener más deficiencias en la aplicación de la legislación, en el establecimiento de protocolos y en el desarrollo de programas y medidas para ponerlas en práctica.** Además, la participación y la representación de los/as trabajadores/as se enfrentan a más limitaciones. Las empresas pequeñas tienden a ser más propensas a corto plazo a poner en práctica respuestas aisladas (como equipos de protección individual), en lugar de ofrecer respuestas colectivas más complejas que responden a programas más amplios y de mayor alcance. La interacción entre una pequeña cantidad de personal que además está afectado por una alta temporalidad es un determinante importante, dificultando extraordinariamente las acciones que puede implementar el delegado/a de prevención en este tipo de empresas. **Cuanta más temporalidad padece el personal contratado, menores son las probabilidades de que se produzcan demandas y mejoras sobre temas de seguridad y salud laboral.**

A menudo existe una comunicación directa entre los/as trabajadores/as y los miembros del comité, sobre todo

entre los/as trabajadores/as y los/as representantes de seguridad. En las pequeñas empresas por lo general hay un sistema directo de información y participación de los/as trabajadores/as en todas las cuestiones, incluida la prevención de riesgos. La formación también aparece como una forma común de mejorar el conocimiento y la conciencia de los/as trabajadores/as, y una forma de prevenir los riesgos laborales. **Con todo, el “clima de familiaridad” y la “confianza” les impide a los trabajadores/as seguir los canales formales de representación. Como resultado, el control sobre los/as trabajadores/as es más fuerte.**

La **participación informal** depende en gran medida de la actitud de los/as directivos hacia los trabajadores/as, especialmente en las pequeñas empresas. Al igual que en una familia, el estilo de comunicación de una pequeña empresa influye en el clima de trabajo y por tanto en la participación de los/as trabajadores/as. La relevancia del punto de vista en la mejora tanto de la seguridad como de la eficiencia del proceso de producción de los/as trabajadores/as, también parece ser clara y evidente para todos los/as entrevistados/as. **Con todo, cuando la SST es considerada como un problema administrativo en el que la participación de los/as trabajadores/as no es necesaria, esta actitud fomenta la externalización de la SST a una empresa de consultoría.** Esto se ve agravado por el hecho de que en las pequeñas empresas apenas existe presencia sindical, siendo en muchos casos esta presencia más simbólica que efectiva.



Dentro de las grandes y medianas empresas, el delegado/a de prevención es la figura central en los sistemas de gestión de la seguridad y la salud laboral en los centros de trabajo. La función principal del delegado/a de prevención es resolver los problemas particulares de los/as trabajadores/as, mas esto aunque reduce drásticamente la eficacia de sus tareas, el no hacerlo afectaría negativamente a la percepción del Sistema de prevención de los/as trabajadores/as. **Del presente Estudio se deriva que casi no hay evidencia de la conciencia de la importancia que tiene la participación de los/as trabajadores/as en la mejora de la SST.**

Otro importante factor lo constituyen **los modelos de organización y los sistemas de producción** empleados por las empresas, tal y como es el caso del **sistema “justo a tiempo”** que se ha convertido en una **grave fuente de riesgo para la salud mental.** En muchas empresas, la crisis económica ha aumentado el efecto de este factor. En este sentido **el mayor obstáculo para mejorar los resultados en materia de SST es la necesidad de las empresas de mejorar la producción y productividad en respuesta a la competencia global.** Esta presión hace que los/as empresarios/as exijan más de sus trabajadores/as, solicitándoles más horas extras y por períodos más largos de tiempo, así como la exigencia de mejora de la productividad.

Junto con el mencionado efecto del tamaño, **la forma de propiedad de la empresa** también es importante, ya **que trabajar para una pequeña empresa privada con un jefe que es un miembro de la “familia” parece hacer que los/as empleados/as sean más dóciles.** Como se ha mencionado anteriormente, la formación en materia de seguridad y salud laboral así como la representación preventiva de los/as trabajadores/as constituyen un factor clave, cuestión que se hace más evidente en las pequeñas empresas en las que ni siquiera las normas, legislación o protocolos de seguridad y salud laboral, son bien conocidos o aplicados con cierto rigor. **En estas circunstancias el papel de la Inspección de Trabajo en las pequeñas empresas es casi inexistente. La mayoría de los/as entrevistados/as dijeron que no tienen contacto con la Inspección de Trabajo, pudiendo concluir que existe poca o ninguna interacción con esta, siendo percibida sólo como un recurso de carácter excepcional.**

Si además tenemos en cuenta el tipo de empresa como un determinante interno, nos encontramos con que **las empresas públicas** exponen un problema debido a la falta de continuidad en los puestos de dirección. Por otra parte, en empresas del sector de los servicios públicos, los/as trabajadores/as no perciben los riesgos laborales debido a la naturaleza de su trabajo.

Con respecto a los determinantes externos, las **mutuas colaboradoras de la Seguridad Social** juegan sin duda un papel determinante. En este sentido, la reacción de los/as trabajadores/as es altamente sensible, atribuyendo a las mutuas actuaciones tendentes a ocultar el reconocimiento de enfermedades profesionales y mismo de accidentes de trabajo.

Contratistas y subcontratistas pueden verse como otro determinante externo importante. Dependiendo del enfoque que adoptamos, podemos ver su papel como doble. Por una parte, si consideramos una empresa en su papel como una subcontratista, se observa que la importancia del sistema de prevención de riesgos depende más de la rigurosidad del control del contratista principal que de los administradores de la empresa subcontratista asignados a este problema. Por otro lado, si tenemos en cuenta la empresa en su papel como un contratista, esta a pesar de tener protocolos no siempre puede verificar plenamente el

cumplimiento de la empresa subcontratada con ellos. Esto afecta principalmente a las pequeñas empresas ya que **este tipo de empresas tiende a la subcontratación de otras empresas más pequeñas o a forzar a trabajadores/as contratados previamente a trabajar por cuenta propia con el fin de ahorrar en recursos, a menudo a cuenta de la externalización de la responsabilidad de la SST.**

Un resultado adicional de la subcontratación es que los/as trabajadores/as de las empresas subcontratadas no participan en absoluto en la seguridad y la salud laboral.

Por último, el número de **formularios e informes** que las empresas deben llenar para cumplir con los requisitos lega-

les es un determinante importante que promueve una cultura de la prevención basada principalmente en tareas administrativas. Al mismo tiempo se le da especial importancia a la relación existente entre beneficio económico y la prevención de riesgos laborales, de tal manera que a menudo las medidas preventivas que finalmente se aplican, se ponderan sobre la base de los beneficios globales y el aumento de la producción.

Fuente: *Worker participation in the management of occupational safety and health — qualitative evidence from ESENER-2. Country report – SPAIN.* European Risk Observatory.

European Agency for Safety and Health at Work

¿SABÍAS QUE...?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

El estrés térmico y el golpe de calor: medidas preventivas

Según las *Estadísticas de Accidentes de Trabajo* que ha publicado el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a lo largo del no año 2016 se produjeron 83 accidentes de trabajo por «calor e insolación», de los cuales seis de ellos fueron graves y uno con resultado de muerte.

El llamado estrés térmico por calor resulta especialmente peligroso en los trabajos que se realizan al aire libre, como sucede en el caso del sector de la construcción, en el campo, en el marisqueo o en los trabajos de obras públicas, ya que, al tratarse de una situación peligrosa que se da en los días más calurosos de verano, no suele haber programas específicos de prevención de riesgos como en otros trabajos en los que el estrés por calor es un problema a lo largo de todo el año.

Los factores de riesgo en el estrés térmico pueden ser debidos a factores climáticos como la exposición a temperaturas y humedades relativas altas, ventilación escasa o exposición directa a los rayos del sol; o también a factores relacionados con el tipo de tarea o actividad laboral tales como: dificultad para proporcionar a los/as trabajadores/as agua fresca, realización de un trabajo físico intenso, pausas de recuperación insuficientes y utilización de equipos de protección que impidan la evaporación del sudor.

El estrés térmico por calor puede originar diversos daños a la salud, desde calambres, deshidratación, agotamiento por calor o golpe de calor. Este último es irreversible, de suma gravedad y



puede llegar a ocasionar la muerte. Por eso, es fundamental que, tanto trabajadores/as como empresarios/as, tomen conciencia del riesgo de trabajar con calor.

Golpe de calor

El efecto más grave de una exposición excesiva al calor es el llamado «golpe de calor», que se caracteriza por una elevación incontrolada de la temperatura corporal, pudiendo causar lesiones en los tejidos. La elevación de la temperatura provoca una disfunción del sistema nervioso central y un fallo en el mecanismo normal de regulación térmica, acelerando el aumento de la temperatura corporal.

Síntomas

Cuando se produce un golpe de calor, la piel se calienta, se seca y cesa la sudoración, aparecen convulsio-

nes, aumenta el ritmo respiratorio y cardíaco, la temperatura corporal puede llegar a ser superior a los 40,6° C y aparecen alteraciones de la conciencia. En estos casos es necesaria la asistencia médica y la hospitalización, debido a que las consecuencias pueden mantenerse durante algunos días.

A continuación relacionamos las principales medidas preventivas contra el golpe de calor publicadas por el INSHT.

Medidas preventivas

1. Verificar, por parte del empresario/a, las condiciones meteorológicas e informar de esa circunstancia a los/as trabajadores/as.
2. Evitar, o por lo menos reducir, el esfuerzo físico durante las horas más calurosas del día, limitando las tareas pesadas que requieran un gasto energético elevado.
3. Informar a los/as trabajadores/as sobre los riesgos relacionados con sus tareas, con el calor, sus efectos y las medidas preventivas que hay que adoptar.
4. Evaluar los riesgos, garantizar a los/as trabajadores/as una vigilancia de la salud específica y adoptar medidas preventivas en las situaciones en las que pueda producirse un golpe de calor.

5. Prever fuentes de agua potable próximas a los puestos de trabajo.
6. Planificar las tareas más pesadas en las horas de menos calor, adaptando, si es necesario, los horarios de trabajo.
7. Habilitar zonas de sombra o locales con aire acondicionado para el descanso de los/as trabajadores/as. En las pausas, descansar en lugares frescos y a la sombra.
8. Distribuir el volumen de trabajo e incorporar ciclos de trabajo-descanso. Es preferible realizar ciclos breves y frecuentes de trabajo-descanso que períodos largos de trabajo y descanso.
9. Limitar el tiempo o la intensidad de la exposición, haciendo rotaciones de tarea, siempre que haya sitios con menor exposición que lo permitan.
10. Incrementar paulatinamente la duración de la exposición laboral hasta alcanzar la totalidad de la jornada para lograr la aclimatación a las altas temperaturas. Es necesario un período de 7 a 15 días para que el trabajador/a pueda aclimartarse al calor. Es recomendable que el primer día de trabajo la exposición al calor se reduzca a la mitad de la jornada; después, día a día, se debería aumentar progresivamente el tiempo de trabajo hasta la jornada completa.
11. En la medida del posible, permitir al trabajador/a adaptar su propio ritmo de trabajo.

12. Realizar un reconocimiento médico específico a los/as trabajadores/as ante el riesgo de golpe de calor.

13. Optar siempre por la mejor técnica de trabajo posible para reducir el esfuerzo físico.

14. Conocer los primeros auxilios que se han de aplicar ante una persona expuesta a un golpe de calor y que son los siguientes: colocar a la persona accidentada en un lugar fresco y aireado; refrescar la piel, desvistiendo a la persona y aplicando toallas húmedas en cabeza y en el resto del cuerpo; no controlar las convulsiones para evitar lesiones musculares o articulares; darle agua fría para beber, si está consciente; si está inconsciente, colocarlo en posición recostada sobre un lateral de su cuerpo, con la cabeza ligeramente ladeada, el brazo inferior atrás, extendido, el superior flexionado hacia adelante y arriba, y las piernas flexionadas, más la superior que la inferior y, por último, trasladar al trabajador/a afectado a un hospital.

15. Formar adecuadamente a los/as trabajadores/as para que conozcan los síntomas de los trastornos producidos por el calor e identifiquen las señales y síntomas del estrés térmico: mareo, náuseas y vómitos, palidez, dificultades respiratorias, palpitaciones, sed extrema, piel seca y caliente, ausencia de sudoración, convulsiones, pupilas dilatadas y pérdida de consciencia.

16. Evitar beber alcohol o bebidas con cafeína, ya que deshidrata el cuerpo y aumenta el riesgo de sufrir enfermedades debidas al calor; también hay que evitar las comidas calientes y pesadas.

17. Tener en cuenta los factores individuales de riesgo, como son la edad, la obesidad, la hidratación, el consumo de medicamentos o bebidas alcohólicas, el género y la aclimatación. Las personas con sobrepeso presentan una serie de desventajas a la hora de enfrentarse a una situación de estrés térmico debido al incremento del aislamiento térmico que sufre el cuerpo, las posibles deficiencias del sistema cardiovascular y la baja condición física.

18. Favorecer el trabajo en equipo para facilitar la supervisión mutua de los/as trabajadores/as. Si los/as trabajadores/as son capaces de retirarse o de sacar a sus compañeros/as de un ambiente de calor en las primeras etapas, se puede evitar un problema más grave.

19. Utilizar ropa amplia y ligera, que cubra piernas y brazos, de colores claros que absorban el sudor y que sean permeables al aire y al vapor.

20. Proteger la cabeza con casco, gorra o sombrero, segundo sea el trabajo a realizar.

21. Utilizar cremas de alta protección contra el sol.

Fonte: Materiales divulgativos del INSHT.

INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

El argumento económico en favor de la seguridad y la salud en el trabajo: *análisis coste-beneficio de las intervenciones realizadas en pequeñas y medianas empresas.*

Resumen Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Aun reconociendo que son escasos los recursos de los que disponen las Pymes para invertir en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, a lo largo del tiempo diversas investigaciones han puesto de manifiesto que una vez que estas entienden la relación existente entre la seguridad, la salud y la productividad en el trabajo, estas son capaces de establecer y reconocer el vínculo entre esas medidas y los resultados económicos. Así las cosas es indudable la importancia que adquiere el hecho de contar con información adecuada sobre el modo en que las intervenciones pueden mejorar tanto la seguridad como la salud, al tiempo que reducen los costes de la empresa haciéndola más viable.

El objetivo que se plantea en este informe es presentar estudios de casos reales y claros que puedan ser reveladores para las Pymes, dando a conocer las ventajas de las medidas de seguridad y salud en el trabajo a escala

de la empresa y ayudando a cambiar la percepción que existe sobre este ámbito, de manera que no se vean como un mero factor de coste sino como una inversión estratégica beneficiosa.

El presente estudio abordó dos vertientes principales:

1.-La identificación de estudios de caso de intervenciones en materia de seguridad y salud laboral en la bibliografía existente.

2.-El desarrollo de nuevos estudios de casos sobre este tipo de iniciativas en las Pymes europeas.

En este estudio que contó con la participación de siete instituciones de varios países europeos, se identificaron 91 estudios de casos ya existentes, de los cuales 19 de ellos corresponden a Europa. Asimismo, se identificaron 56 casos de estimaciones previas de los costes y los beneficios de intervenciones concretas en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo (todas ellas en países europeos), a partir del proyecto *benOSH* sobre los costes y las ventajas de la seguridad y la salud laboral, financiado por la Comisión Europea.

Entre los problemas detectados en la bibliografía existente figuraba la escasez de estudios de casos empresariales relacionados con Pymes, y en particular estudios de casos referidos a Europa, así como la falta de comparabilidad, dada la gran variedad de métodos utilizados para calcular los costes y los beneficios.

Los 13 nuevos estudios de casos de intervenciones relacionadas con medidas de seguridad y salud en el trabajo

en Pymes europeas elaborados con ocasión de este informe, contribuyen a enmendar estas carencias. Para cada intervención se desarrolló un caso empresarial que examinaba todos los costes y beneficios, con independencia de si estaban relacionados exclusivamente con las medidas de seguridad y salud en el trabajo o no. Este es el enfoque idóneo cuando se evalúan decisiones adoptadas a escala empresarial, ya que la decisión de iniciar una intervención en materia de seguridad y salud en el trabajo se adopta sobre la base de su incidencia empresarial general, no con arreglo únicamente a la mejora en términos de seguridad y salud. Estas intervenciones se describieron utilizando un mismo personal y se evaluaron por medio de un modelo común que estimaba el período de amortización.

A través de este estudio se acreditó que 11 de las 13 intervenciones realizadas, ofrecieron una rentabilidad positiva durante el período de cinco años analizado. Un examen más detallado de dos de las intervenciones pone de manifiesto que las iniciativas de seguridad y salud laboral en las Pymes pueden generar una mejora significativa en las condiciones laborales y ofrecer una elevada rentabilidad económica.

En el siguiente cuadro se describen brevemente cada uno de estos estudios de caso.

Número de caso	Sector	Descripción intervención	Resultados	Período amortización
Caso 1	Fabricación (metal)	Adquisición de sistemas individuales de suministro y limpieza del aire en colaboración con los trabajadores/as.	Aumento de la productividad debido a la mejora de la ergonomía y la protección proporcionadas por los nuevos EPIs.	1 año
Caso 2	Producción (panadería)	Implantación de equipos para reducir la concentración de partículas de harina en el ambiente.	Eliminación de los casos de asma entre los panaderos/as	3,40 años
Caso 3	Gestión de residuos	Capacitación y mejora de los EPIs para reducir los accidentes debidos a resbalones y caídas.	Reducción de un 20% del número de accidentes.	1,30 años
Caso 4	Construcción (revestimiento de suelos)	Capacitación en técnicas de elevación correctas, ejercicios de elevación de equipos, recordatorios sobre elevaciones seguras, incentivos (por parte de la Seguridad Social).	Reducción de las molestias dorsales y de las bajas por enfermedad asociadas.	2,16 años
Caso 5	Producción (panadería)	Formación y publicación de instrucciones.	Reducción de los accidentes durante la entrega (67%)	< 1 año
Caso 6	Construcción (viviendas)	Visitas individuales de un fisioterapeuta, períodos de descanso.	Reducción de los trastornos muculoesqueléticos y de las bajas relacionadas con estos.	< 1 año
Caso 7	Construcción (ventanas)	Alquiler de equipos para la manipulación de ventanas durante las entregas (con cargo a los clientes).	Eliminación del absentismo debido a accidentes laborales y problemas de salud. Mejora de la productividad.	2,62 años
Caso 8	Construcción (campo)	Implantación de equipos para reducir el esfuerzo físico durante la manipulación de cargas.	Reducción de los incidentes asociados, mejora de la calidad del trabajo.	< 1 año
Caso 9	Campo (pepinos)	Implantación de equipos para reducir el esfuerzo físico durante la manipulación de cargas	Mejora de la permanencia en el puesto de trabajo.	>4 años
Caso 10	Campo (construcción)	Implantación de equipos para reducir el riesgo de accidentes y de esfuerzos físicos.	Reducción del riesgo de accidentes y de esfuerzos físicos, mejora de la productividad.	>4 años
Caso 11	Construcción	Automatización mediante el suministro de equipos.	Reducción del riesgo de accidentes y de esfuerzos físicos, mejora de la productividad.	3,20 años
Caso 12	Producción (alimentos)	Uso de equipos de elevación y de un aparato de estirado de películas para el sector del embalaje.	Reducción de molestias dorsales, mejora de la productividad y de la fiabilidad.	2 años
Caso 13	Construcción (tuberías, viviendas)	Empleo de un montacargas para materiales, formación continua, iniciativas de sensibilización sobre seguridad y salud en el trabajo.	Aumento de la productividad en un 30%, mejora de la calidad del trabajo y de las condiciones laborales (ruido, polvo), disminución de las bajas por enfermedad.	1,31 años



Sin duda alguna, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son la columna vertebral de la economía europea, la española y desde luego de la gallega, representando en términos globales el 67 % del empleo, al tiempo que acumulan el 82 % del conjunto de los accidentes laborales.

Está constatado que las pequeñas empresas están expuestas a los mayores riesgos, tal y como muestran las estadísticas correspondientes, sufriendo sus empleados más accidentes y problemas de salud, al tiempo que son más vulnerables a las consecuencias económicas y financieras de la no prevención.

En muchas ocasiones las soluciones en materia de seguridad y salud laboral son de bajo coste, pero en otras las Pymes pueden experimentar distintos tipos de problemas organizativos, de dirección o económicos para abordarlas e implantarlas, dados sus limitados recursos.

En cualquier caso, no se debe perder de vista que la introducción de mejoras en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de las Pymes, ni puede ni debe responder prioritaria o exclusivamente a la búsqueda de beneficios. Cuidar y proteger a sus traba-

adores/as, salvaguardar su reputación como empresa y/o cumplir con la legislación laboral en esta materia, siguen siendo importantes factores de peso. Resulta alentador y gratificante comprobar que las intervenciones en este ámbito a menudo pueden contribuir significativamente a reducir los costes económicos y a mejorar la productividad.

En lo tocante a la rentabilidad de las iniciativas emprendidas en este terreno, los estudios de caso incluidos en el informe ponen de relieve una serie de resultados cualitativos que es necesario destacar:

1. Las intervenciones de carácter general parecen ser más rentables que las que se centran en una cuestión concreta relacionada con el sector de actividad de la empresa.
2. Las intervenciones que incluyen la participación de los/as trabajadores/as parecen ser más rentables, con independencia de si la evaluación económica tiene en cuenta la mejora de los beneficios y de la productividad.
3. En la mayoría de los casos, las empresas lograron estimar los beneficios relacionados con una mayor productividad. La mejora de la productividad no siempre es resultado de una mejora de la seguridad y la salud, pero se tiene en cuenta en el contexto de un caso empresarial para una intervención en esta materia.

El hecho de que las intervenciones generales parezcan ser especialmente rentables significa que determinadas intervenciones beneficiosas, como el paletizado automático y el uso de equipos de manipulación de cargas, son aplicables de manera generalizada y que pueden implantarse en diversas empresas pertenecientes a sectores muy distintos.

Fuente: *The business case for safety and health at work Summary*
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

INFORMACIÓN

- En la web www.cigsaudelaboral.org podrás encontrar información en materia de prevención de riesgos y salud laboral, calendario con eventos, publicaciones específicas realizadas por el Gabinete, así como por otras estructuras de la CIG.
- Puedes consultar los datos de contacto de los puntos de asesoramiento comarcal
- Si estás interesado/a en recibir en tu correo electrónico las noticias que publicamos en la web puedes suscribirte a las fuentes RSS (faja inferior de la portada de la web).
- Si quieres recibir el boletín digital sólo tienes que darte de alta en el espacio específico que encontrarás en la parte inferior derecha de la portada de la web.
- Asesoramiento "on line".

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

