

La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos.
Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

Trabajos saludables en cada edad

Promoción de la vida laboral sostenible

Guía de la campaña



#EUhealthyworkplaces

www.healthy-workplaces.eu



Introducción	4
¿Cuál es el problema?	4
¿Por qué es tan importante la promoción de una vida laboral saludable?	7
¿Por qué motivo organiza esta campaña la EU-OSHA?	9
Gestión de la SST en el contexto del envejecimiento de la población activa	12
La importancia de la prevención para todos a lo largo de la vida laboral y la adopción de un enfoque global	12
El concepto de capacidad de trabajo y medidas para fomentarla	12
Evaluación de riesgos en la que se tiene en cuenta la diversidad	14
Adaptación del lugar de trabajo	16
Medidas y políticas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la reincorporación a la vida laboral	18
Gestión de recursos humanos y gestión de la SST	18
Promoción de la salud en el lugar de trabajo	20
Aprendizaje permanente	20
Beneficios	22
Campaña «Trabajos saludables», 2016-2017: trabajos saludables en cada edad	24
Sobre esta campaña	24
Fechas clave	25
Herramientas prácticas y asistencia	26
¿Quién puede participar en la campaña?	28
Cómo participar	29
Galdardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»	29
Nuestra red de socios	30
Éxitos cosechados por anteriores campañas	32
Más información y recursos	34

Introducción

La gestión eficaz de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo (SST) beneficia a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad en general. Las presiones y exigencias de los centros de trabajo modernos pueden hacer que no se conceda la debida importancia a esta cuestión y que se considere como una mera «carga administrativa». No obstante, como se señala en la Estrategia Europa 2020 ⁽¹⁾, un entorno de trabajo seguro y saludable es un factor crucial para aumentar el potencial y el compromiso de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

La presente publicación es la guía principal de la **campaña Trabajos Saludables 2016-2017: «Trabajos saludables en cada edad»**, que organiza la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). El objetivo general es ayudar a los trabajadores, a los directivos y a los empresarios a reconocer y gestionar los desafíos que entraña el envejecimiento de la población activa, sin centrarse en un grupo de edad determinado, sino en los trabajadores de cualquier edad. Asimismo se pone de relieve la importancia de adoptar un enfoque basado en el «ciclo de vida». Impulsar prácticas de trabajo saludables entre los trabajadores jóvenes y desarrollar unas condiciones de trabajo favorables promueven la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida laboral y garantizan un envejecimiento saludable.

¿Cuál es el problema?

La población activa europea está en proceso de envejecimiento: en 2030 se espera que los trabajadores de 55 a 64 años representen el 30 % o más de la población activa total en muchos países ⁽²⁾. La edad de jubilación oficial se está retrasando en numerosos Estados miembros y, en consecuencia, es probable que muchos trabajadores se enfrenten a una vida laboral más larga y a una prolongación de la exposición a peligros en el trabajo, así como a la transformación del mundo laboral (por ejemplo, condiciones y entorno de trabajo flexibles). Con el fin de evitar el aumento de los problemas de salud, deben **tomarse medidas para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral**.

La política de la Unión Europea (UE) facilita un marco para este problema. En la Estrategia Europa 2020 se identifica el cambio demográfico como uno de los principales retos a los que se enfrenta Europa. Para abordarlo se ha establecido un objetivo cuantificable para la UE en relación con el empleo: en 2020, el 75 % de la población con edad entre los 20 y los 64 años debe tener empleo. Además, el objetivo fijado en el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 está dirigido a abordar la cuestión del envejecimiento de la población activa. En él se ofrecen medidas específicas para fomentar la identificación y el intercambio de buenas prácticas que mejoren las condiciones de SST de todos los trabajadores.



Los cambios a los que se enfrenta Europa en la actualidad representan diversos retos para los trabajadores, los empresarios y las organizaciones:

- la prolongación de la vida laboral puede derivar en la prolongación del tiempo de exposición a riesgos laborales;
- el aumento de la proporción de trabajadores mayores significa que habrá más personas con problemas de salud crónicos y, por tanto, con necesidades específicas;
- los trabajadores mayores pueden ser más vulnerables a determinados peligros;
- la importancia de la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la reincorporación al trabajo va en aumento;
- a escala social, es necesario abordar la discriminación por motivos de edad ⁽³⁾.



© EU-OSHA/Filip De Smet

Proyecto experimental del Parlamento Europeo: «Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad», 2013-2015

La campaña «Trabajos saludables en cada edad» se basa en los resultados de este proyecto, dirigido por la EU-OSHA en representación del Parlamento Europeo y la Comisión Europea. Los objetivos eran estudiar las políticas y las estrategias vigentes, y realizar propuestas de mejora para su aplicación, aumentar el intercambio de buenas prácticas y ayudar al desarrollo de políticas futuras en un contexto de envejecimiento de la población activa.

El proyecto demostró la importancia de adoptar un enfoque global, basado en el «ciclo de vida», es decir, en **una mejor prevención para todos a fin de garantizar un envejecimiento saludable y una vida laboral sostenible**, así como la importancia de realizar una **evaluación de riesgos en la que se tenga en cuenta la diversidad**, adaptando el trabajo a las necesidades individuales. El apoyo a la pequeña y mediana empresa ha demostrado también su importancia en la mejora de la gestión de la SST para los trabajadores de edad avanzada.

(1) *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos*, Comisión Europea, 2010. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=es>

(2) Ilmarinen, J., *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo*, EU-OSHA. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>

(3) Para más información sobre la discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo, véase el informe conjunto de la EU-OSHA, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), que se publicará en 2017.

El trabajo es bueno para la salud

Hay pruebas contrastadas de que el trabajo es beneficioso para la salud y el bienestar físico y mental (4). Para las personas saludables en edad de trabajar, el trabajo puede ser terapéutico. Por ejemplo, el trabajo puede contrarrestar los efectos perjudiciales asociados al desempleo (5). Todo lo que hace falta son unas buenas condiciones de trabajo: es necesario garantizar una mejor calidad de la vida laboral y el bienestar en el trabajo. Los empleos han de ser seguros y tener capacidad de adaptación.

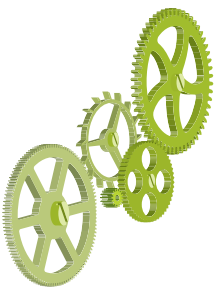
¿Por qué es tan importante la promoción de una vida laboral saludable?

Para los trabajadores supone unos beneficios significativos para la salud. Un sondeo de opinión a escala paneuropea realizado por la EU-OSHA en 2012 ⁽⁶⁾ mostró un amplio consenso (87 %) entre los ciudadanos de la UE en relación con la idea de que las **buenas prácticas de SST pueden ayudar a mejorar la salud y la vida laboral**.

Los desafíos que entraña el cambio demográfico pueden crear problemas para las organizaciones y las empresas, como escasez de mano de obra general, escasez de mano de obra cualificada y dificultades relacionadas con la productividad y el absentismo. Los empresarios de Europa también tienen la obligación jurídica de realizar evaluaciones de riesgos y adaptar el trabajo a cada persona ⁽⁷⁾, y la discriminación por motivos de edad está prohibida de forma explícita ⁽⁸⁾. La mayoría de los empresarios tienen interés por ofrecer lugares de trabajo seguros y saludables a

sus trabajadores, y si cumplen sus obligaciones jurídicas y fomentan la seguridad y la salud de los trabajadores de cualquier edad, es probable que puedan reducir la rotación de personal y mejorar la productividad.

Por último, la adopción de un enfoque basado en el «ciclo de vida» permite abordar la diversidad de los trabajadores. Todos los trabajadores son diferentes y no todos están expuestos a los mismos riesgos, ya que determinados grupos específicos se exponen a unos riesgos más elevados. Los riesgos pueden aumentar por factores como el género, el estado físico, la situación o los orígenes, así como la edad. Al adaptar el trabajo a las necesidades individuales a lo largo de la vida laboral, estos riesgos se pueden abordar, lo que favorece un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.



En los lugares de trabajo saludables y productivos se abordan los problemas que plantea el envejecimiento de la plantilla.

- (4) *Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices* («Marco y modelo del lugar de trabajo saludable: antecedentes, bibliografía de apoyo y prácticas»), Organización Mundial de la Salud, 2010. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- (5) Waddell, G., y Burton, A. K. *Is work good for your health and well-being?* («¿El trabajo es bueno para la salud y el bienestar?»), Departamento de Trabajo y Pensiones, TSO, Londres, 2006. Disponible en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214326/hwwb-is-work-good-for-you.pdf
- (6) *Pan-European opinion poll on occupational safety and health* («Sondeo paneuropeo sobre la seguridad y la salud en el trabajo»), EU-OSHA, 10 de mayo de 2012. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/Pan-European-opinion-poll-occupational-safety-health/view>
- (7) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 183 de 29.6.1989, pp. 1-8.
- (8) Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22.

Caso práctico

Organización de la Administración local de la ciudad de Naantali (Finlandia)

Cerca de la cuarta parte de los 1 200 trabajadores de la ciudad de Naantali son mayores de 55 años. Esta organización pública advirtió que la estructura de edad y la falta de trabajadores jóvenes podrían provocar escasez de mano de obra si no se prestaba apoyo al personal de forma más estructurada.

Como medida de respuesta se aplicó un programa de gestión de la edad para reducir las bajas por enfermedad y aumentar la edad media de jubilación. El programa incluye la realización de evaluaciones de rendimiento para identificar necesidades y aplicar cambios para los mayores de 55 años de edad. También contempla planes de transmisión de conocimiento entre los trabajadores jóvenes y mayores, y un servicio de salud laboral contratado para los trabajadores de más edad. Por último, la formación de los directivos es un aspecto clave del programa.

Logros

El programa dio lugar a una disminución de las bajas por enfermedad entre los trabajadores de más edad y un aumento gradual de la edad de jubilación. Además, en torno a un 50 % de los trabajadores mayores se beneficiaron del servicio de asistencia sanitaria laboral.

Factores de éxito

- La participación de los directivos en la formación.
- La motivación y el compromiso de la plantilla.
- El apoyo externo prestado por el servicio de asistencia sanitaria laboral.
- La diversidad de las medidas aplicadas.

Las evaluaciones del rendimiento, la formación de los directivos y la prestación de asistencia sanitaria laboral son medidas fácilmente extrapolables a otras situaciones.



¿Por qué motivo organiza esta campaña la EU-OSHA?

En Europa se necesita mejorar la sensibilización y la comprensión sobre la importancia de la sostenibilidad de la vida laboral. Los sondeos de opinión indican que solo un 12 % de los trabajadores de toda Europa sabe que en sus lugares de trabajo hay políticas o programas que facilitan a los trabajadores mayores seguir trabajando hasta o después de su edad de jubilación ⁽⁹⁾. No obstante, el proyecto experimental del Parlamento Europeo «Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad» detallaba las políticas, las estrategias, los programas y las acciones en materia de SST en el conjunto de la UE, y mostraba que muchas de estas políticas y programas ya existen.

El nombramiento de 2012 como «Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional», organizado por la Comisión Europea, fue el primer paso para ayudar a aumentar la sensibilización al respecto y alentar a los responsables de la formulación de políticas a crear mejores oportunidades para el envejecimiento activo.

La presente campaña «Trabajos saludables» aprovecha el éxito obtenido por el Año Europeo. El objetivo es sensibilizar sobre el valor que tiene el hecho de que haya generaciones diferentes en un mismo lugar de trabajo, y animar a los trabajadores, a sus representantes, a los empresarios y a los directivos a **unir sus esfuerzos para respaldar el trabajo saludable y productivo a todas las edades**.

En el caso de los empresarios, el propósito de la campaña es facilitar orientación. Los factores de éxito de las políticas y medidas vigentes en

materia de SST se analizarán y divulgarán por toda Europa. Los estudios de casos recogidos en el presente documento ofrecen algunos ejemplos iniciales de logros alcanzados en empresas de diversos tamaños y sectores. Entre los factores de éxito identificados hasta el momento cabe mencionar los siguientes:

- adopción de un enfoque global, basado en el «ciclo de vida»;
- oferta de acceso a servicios externos;
- prestación de apoyo y herramientas para las pequeñas y medianas empresas;
- integración de la SST en las políticas de envejecimiento activo;
- establecimiento de una mejor coordinación entre los departamentos de recursos humanos y de SST;
- sistemas eficaces de rehabilitación y reincorporación al trabajo.

Para los trabajadores, el objetivo es mejorar su salud en el trabajo, ya se encuentren en el inicio de su carrera profesional o en el final de su vida laboral. Los trabajadores deben saber a quién acudir si tienen problemas en el lugar de trabajo y deberían realizar buenas prácticas de trabajo a lo largo de toda su carrera profesional, de modo que puedan jubilarse con buen estado de salud.

Los lugares de trabajo saludables fomentan el trabajo sostenible a lo largo de toda la vida laboral.



(9) *Pan-European opinion poll on occupational safety and health* («Sondeo paneuropeo sobre la seguridad y la salud en el trabajo»), EU-OSHA, 21 de marzo de 2013. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>

Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional 2012

Con motivo del décimo aniversario del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento ⁽¹⁰⁾ de las Naciones Unidas, 2012 fue declarado el «Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional» (Año Europeo 2012). El objetivo era aumentar la sensibilización al respecto y alentar a los responsables de la formulación de políticas a crear mejores oportunidades para el envejecimiento activo.

Durante 2012 se llevaron a cabo centenares de iniciativas y actos de promoción del envejecimiento activo en el trabajo, la vida independiente y la participación en la sociedad; entre otras:

- conferencias organizadas por la Comisión Europea;
- el proyecto y el galardón «Generations@school»;

- premios de la UE; entre ellos los que se conceden a emprendedores sociales, periodistas y entornos sensibles a las cuestiones relacionadas con la edad;
- seminarios de formación y aumento de la sensibilización;
- publicaciones dirigidas a las partes interesadas, incluida una encuesta especial del Eurobarómetro.

Además, cabe destacar la obtención de dos resultados importantes para los Estados miembros: el Índice de Envejecimiento Activo ⁽¹¹⁾, un marco que facilita a los responsables de políticas un compromiso y una acción, y las «Orientaciones que han de guiar el envejecimiento activo y la solidaridad entre las generaciones» ⁽¹²⁾, refrendados por el Consejo de la Unión Europea. Hay trabajos aún en curso en el marco de una Alianza sobre el Cambio Demográfico, que reunirá a las partes interesadas en el apoyo al envejecimiento activo.

Las actividades realizadas durante el año en cuestión fueron solo el primer paso: el propósito de la campaña actual «Trabajos saludables en cada edad» es mantener el impulso generado por el Año Europeo 2012.

(10) <http://undesadspd.org/Ageing/Resources/MadridInternationalPlanofActiononAgeing.aspx>

(11) <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

(12) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=1743&furtherNews=yes>

Caso práctico

El aprendizaje basado en la experiencia y el asesoramiento individual en el sector de los servicios asistenciales (Alemania)

St. Gereon Seniorendienste es una empresa que presta servicios de asistencia a personas mayores. Esta compañía considera que la formación es esencial para poder prestar una asistencia adecuada y de alta calidad, para lo cual tiene una estrategia de «aprendizaje basado en la experiencia». Las personas que reciben la formación acompañan a los trabajadores de mayor edad y con más experiencia en su trabajo diario, y el asesoramiento individual se combina con la enseñanza teórica. Los procesos de buenas prácticas también se registran para que sirvan de ayuda a la formación y para que se puedan compartir los conocimientos especializados en el conjunto de la empresa.

St. Gereon utiliza asimismo un sistema innovador para captar alumnos: en lugar de la tradicional entrevista, se ofrecen períodos de prueba de tres días a estudiantes. Estas prácticas ofrecen a los estudiantes una imagen auténtica y motivadora de lo que es la prestación de asistencia a personas mayores, y a la empresa le permiten conocer la personalidad del candidato y su idoneidad para el trabajo.

El objetivo de la empresa es también crear un entorno de trabajo positivo a través de una serie de medidas de fomento de la salud en el ámbito laboral. Entre ellas se incluyen las siguientes: cursos de prevención centrados en la salud tanto mental como física, horarios laborales flexibles para ayudar a conciliar la vida personal y laboral de la plantilla, y recompensas para los trabajadores que muestren iniciativa y ayuden a fomentar el trabajo saludable.

Logros

La iniciativa de formación de St. Gereon es una inversión para el futuro. El objetivo es que todo el personal preste un nivel de asistencia sistemáticamente elevado. En consecuencia, el 60 % de la plantilla actual es personal en prácticas. Por otra parte, al primar la idoneidad personal para el trabajo más que la idoneidad sobre el papel, 43 de las 45 personas en prácticas completaron satisfactoriamente su formación en 2012.

Factores de éxito

- La formación y la educación facilitadas por los trabajadores de más edad y con más experiencia han tenido un efecto motivador importante en la plantilla y han aumentado la permanencia de trabajadores en la empresa.
- La utilización de los intereses, los conocimientos y las capacidades personales ha desempeñado un papel fundamental en el éxito de la formación en St. Gereon.

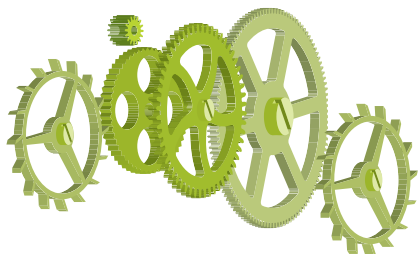


Gestión de la SST en el contexto del envejecimiento de la población activa

La importancia de la prevención para todos a lo largo de la vida laboral y la adopción de un enfoque global

La prevención de los accidentes relacionados con el trabajo, los problemas de salud y las enfermedades profesionales deben ser el principal objetivo de cualquier plan de gestión de la SST. En un contexto, como el actual, de envejecimiento de la población activa, **la prevención a lo largo de la vida laboral es una cuestión clave**, dado que la salud de las personas en fases avanzadas de la vida está influida por, entre otros factores, las condiciones de trabajo en las fases iniciales. Los trabajadores jóvenes de hoy son los trabajadores mayores del mañana.

Asimismo, es esencial adoptar un **enfoque global de la gestión de la SST**, en el que se considere el lugar de trabajo en su conjunto y en el que se tengan en cuenta y aborden todos los factores que pueden influir en la SST. Entre estos, cabe mencionar el equilibrio entre vida profesional y personal, la formación y el aprendizaje permanente, el desarrollo profesional, la motivación y el liderazgo. Un ejemplo del enfoque global en la gestión de la SST es el concepto de «capacidad de trabajo» desarrollado por el Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia.



El compromiso y la eficacia de los líderes empresariales junto con la participación de los trabajadores son elementos clave para hacer frente a los retos del envejecimiento de la población activa.

El concepto de capacidad de trabajo y medidas para fomentarla

«Capacidad de trabajo» es el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos de cada persona. También es un concepto que tiene en cuenta el contexto fuera del lugar de trabajo, incluidos los ámbitos familiar y social. El contenido del trabajo, la carga de trabajo y la organización del trabajo, así como el entorno y la comunidad laborales, influyen en las exigencias en el lugar de trabajo, mientras que los recursos individuales dependen de la salud y las capacidades funcionales, la competencia, los valores, las actitudes y la motivación. Los líderes de una empresa (altos directivos, gerentes y/o el consejo de administración) pueden influir tanto en las exigencias del trabajo como en los recursos individuales, por ejemplo, mediante la motivación y el refuerzo de una actitud positiva y de valores firmes. En consecuencia, **los líderes empresariales desempeñan una función importante en el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos individuales.**

El concepto de capacidad de trabajo refleja un enfoque global de la gestión de la SST, en el que se tienen en cuenta todas las dimensiones que influyen en ella. Promover una buena capacidad de trabajo exige un liderazgo empresarial comprometido y eficaz, la participación de los trabajadores y la cooperación entre el empresario o la dirección y los trabajadores y sus representantes. La capacidad de trabajo puede medirse por medio de un índice (que utilizan varios Estados miembros, como Austria y Finlandia), que facilita una idea de la capacidad de trabajo percibida de cada persona. Consiste en un cuestionario que se cumplimenta a partir de una entrevista. También puede ofrecer una indicación del potencial de sufrir discapacidades en el futuro o de jubilación anticipada.

Caso práctico

La gestión de la edad en Berner Ltd (Finlandia)

De los 380 trabajadores que tiene el fabricante de productos químicos Berner Ltd, un 20 % supera los 55 años de edad. Como respuesta a esta característica de la plantilla, la empresa aplicó un «programa sénior» estructurado para la gestión de la edad. El objetivo era mejorar la planificación y la previsión de las variaciones en los recursos de personal.

El programa consta de cuatro componentes: formación y gestión, mejora de la comunidad y el entorno de trabajo, mantenimiento y fomento de la capacidad individual para el trabajo, y creación de una reserva de mano de obra.

Logros

La jubilación por incapacidad ha desaparecido casi por completo y la edad media de jubilación ha aumentado. Por otra parte, más del 90 % de los trabajadores que reúnen las condiciones pertinentes utiliza los programas de aptitud física individuales que ofrece la empresa, y los sondeos realizados reflejan que el nivel de satisfacción es elevado. En vista del éxito de este programa, se ha puesto en marcha otro dirigido al personal «joven», es decir, a los menores de 36 años.

Factores de éxito

- Cooperación entre directivos y trabajadores.
- Fundamento legislativo y relativo a políticas en Finlandia.
- Apoyo externo de un servicio médico del trabajo y una compañía aseguradora para las pensiones.
- Fomento de la igualdad.
- Planificación individual de la carrera profesional y evaluaciones del rendimiento.

Muchos aspectos de este enfoque se pueden transferir con facilidad a organizaciones de distintos tamaños y sectores, aunque los programas individuales de aptitud física tal vez no se puedan realizar en pequeñas y medianas empresas.



Evaluación de riesgos en la que se tiene en cuenta la diversidad

La evaluación de riesgos constituye la piedra angular del enfoque europeo de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo ⁽¹³⁾ exige a las empresas la realización de evaluaciones de riesgos y pone de relieve la necesidad de «adaptar el trabajo a la persona», la obligación de que el empresario «disponga de una evaluación de los riesgos para la SST, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales» y que «los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica».

La diversidad y su gestión en el lugar de trabajo son cuestiones importantes en la actualidad en la SST. La **evaluación de riesgos con consideración del factor de la edad** debería tener en cuenta las diferencias entre unas personas y otras, incluidas las posibles diferencias en la capacidad funcional y la salud, así como la discapacidad y las cuestiones

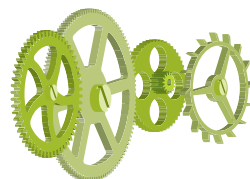
de género. Cuando se trata de trabajadores jóvenes, es necesario tener en consideración su desarrollo físico e intelectual, su inmadurez y su falta de experiencia. En el caso de trabajadores de edad avanzada, debe prestarse más atención a aquellos que están en situaciones que pueden considerarse de alto riesgo, como los que realizan turnos, los que desempeñan funciones con una elevada carga de trabajo físico y los que trabajan en condiciones de calor o de frío.

No obstante, los trabajadores mayores no constituyen un grupo homogéneo, y las diferencias individuales tanto en la capacidad funcional como en la salud aumentan con la edad. Es necesario tener en cuenta la diversidad en el **proceso de evaluación de los riesgos**, y esto se logra centrando la atención en las exigencias del trabajo en relación con las capacidades y la salud de cada persona. Al actuar así, la prioridad pasa de estar dirigida a grupos (de edad) específicos en el lugar de trabajo, a beneficiar las condiciones de todos los trabajadores.



© EU-OSHA/Michel Wielick

Garantizar el envejecimiento saludable en el trabajo significa que los trabajadores viven bien, trabajan bien y envejecen bien.



(13) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea* L 183 de 29.6.1989, pp. 1-8.

Caso práctico

Una microempresa alemana de instalación de tejados que se «quitó un peso de encima» (Alemania)

Anton Plenkers tiene una empresa de tejados en la que trabajan cuatro empleados, con una media de edad de 40 años. El duro trabajo en el exterior entraña un nivel elevado de riesgos físicos para la salud, en especial, trastornos musculoesqueléticos.

La Universidad de Ciencias Aplicadas de la Baja Renania y el Instituto Fraunhofer para la Organización del Trabajo realizaron un seguimiento de esta empresa durante seis meses, en el marco de un proyecto destinado a mejorar la retención de los trabajadores de más edad, que se emprendió como consecuencia del aumento de la edad de jubilación en Alemania.

Logros

Anton Plenkers, sus trabajadores y los investigadores del proyecto debatieron qué medidas podrían adoptarse para aligerar el peso que debían cargar los trabajadores en la espalda. El resultado fue la utilización de dispositivos elevadores portátiles, carretillas de mano y rodilleras. También se modificó la organización del trabajo: los instaladores de tejados recibieron formación para poder realizar trabajo de oficina. De este modo, adquirieron nuevas capacidades y tuvieron la oportunidad de desempeñar tareas administrativas, más ligeras, en caso necesario, con la ventaja añadida de prestar apoyo al empresario.

Factores de éxito

El enfoque participativo fue esencial para el éxito del proyecto. Este caso demuestra lo que se puede lograr en una empresa muy pequeña y destaca la importancia de disponer de apoyo externo. Es un enfoque que podría aplicarse a un entorno de trabajo similar, aunque la dedicación de los trabajadores a labores de oficina podría ser más difícil de implantar en empresas grandes.



Adaptación del lugar de trabajo



La adaptación del trabajo a las capacidades, las destrezas y el estado de salud de cada uno —así como otros aspectos de la diversidad entre los trabajadores, como el género, la edad, las discapacidades, la condición de ser migrante, etc.— debe ser un proceso dinámico y continuo basado en la evaluación de riesgos a lo largo de toda la vida laboral. En este sentido, es necesario tener presentes las características relacionadas con la edad de distintos grupos de edad, incluidos los posibles cambios en la capacidad funcional y la salud.

Los cambios en las capacidades funcionales pueden abordarse, por ejemplo, mediante:

- uso de equipos y otras tecnologías de asistencia a la reducción de la carga de trabajo físico;
- adecuado diseño ergonómico de herramientas, equipos y mobiliario;
- restricciones relativas a las tareas de levantamiento de cargas pesadas o que exigen un gran esfuerzo físico;

- formación sobre técnicas apropiadas de levantamiento y transporte de objetos;
- adecuado diseño del lugar de trabajo que permita reducir la posibilidad de que se produzcan caídas;
- medidas que permitan la recuperación después de un esfuerzo físico; por ejemplo, descansos más cortos y frecuentes;
- rediseño del puesto de trabajo;
- rotación laboral;
- organización del trabajo por turnos, por ejemplo, utilizando un «sistema acelerado de turnos rotativos».

Un **diseño del lugar de trabajo** y una **organización del trabajo** adecuados son beneficiosos para todos los grupos de edad. La rehabilitación y las políticas para apoyar la **reincorporación a la vida laboral después de una enfermedad** adquieren también cada vez más importancia en una situación de envejecimiento de la población activa.

Caso práctico

Trabajo más saludable a cualquier edad en Dartex, una empresa polaca de costura

Dartex es una pequeña empresa en la que trabajan 14 mujeres. Durante la práctica totalidad de la jornada laboral, estas trabajadoras están sentadas, realizan movimientos repetitivos que les causan tensión en la vista y están expuestas a ruido y vibraciones continuos.

La empresa introdujo una iniciativa basada en los problemas observados por las propias trabajadoras. El objetivo era mejorar el entorno de trabajo y reducir las bajas por enfermedad. La iniciativa derivó en maquinaria nueva, mejor organización del trabajo y contratación de asesores externos para la mejora de la iluminación y los problemas de ruido y vibraciones.

Logros

Las bajas por enfermedad han disminuido y las trabajadoras están más contentas con su trabajo. Además, al aumentar la precisión gracias a la mejora de la iluminación, ha disminuido en un 70 % el número de reclamaciones de los clientes, lo que ha incrementado los beneficios de la empresa.

Factores de éxito

Este es un excelente ejemplo del éxito que puede lograr una empresa pequeña gracias al compromiso del empresario y la participación activa de los trabajadores. El apoyo externo fue también crucial y las medidas adoptadas para reducir el manejo manual, la tensión y la repetición, que son factores de riesgo comunes para la aparición de trastornos musculoesqueléticos, son especialmente pertinentes para los trabajadores mayores.



Medidas y políticas para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la reincorporación a la vida laboral

Los problemas de salud son el motivo más habitual para abandonar el mundo del trabajo antes de la edad de jubilación, y los trastornos musculoesqueléticos y de salud mental son las causas principales de jubilación por discapacidad ⁽¹⁴⁾. Las investigaciones realizadas indican que, en general, las bajas laborales prolongadas por enfermedad aumentan notablemente el riesgo de no reincorporarse a la vida laboral.

Está demostrado que el trabajo puede ser beneficioso para la recuperación de las personas que vuelven a trabajar después de una baja laboral por enfermedad. No obstante, las ausencias laborales prolongadas por enfermedad pueden ser el origen de problemas mentales, aislamiento, exclusión social y abandono prematuro del mercado de trabajo, así como de situaciones de pobreza en la vejez. En el contexto actual de envejecimiento de la población activa es más importante que nunca ayudar a las personas con problemas mentales a que permanezcan activas laboralmente. **La rehabilitación profesional y las políticas** que facilitan la reincorporación al trabajo después de una ausencia laboral por enfermedades o lesiones adquieren cada vez más importancia.

En muchos países europeos se han adoptado medidas para facilitar la reincorporación al trabajo. En el Reino Unido, en 2010, los partes de baja por enfermedad (*sick notes*) se sustituyeron por partes de aptitud para el trabajo (*fit notes*), con el fin de prevenir ausencias prolongadas por enfermedad. En Dinamarca se ha implantado un proyecto de intervención denominado «Reincorporación a la vida laboral», que se centra en las personas con bajas prolongadas por enfermedad. Y en Austria, el Gobierno ha puesto en marcha el programa Fit2work («apto para el trabajo»), cuyo objetivo es prevenir discapacidades y el abandono prematuro



del mercado laboral, así como conservar la empleabilidad de los trabajadores.

Gestión de recursos humanos y gestión de la SST

La colaboración entre distintas partes interesadas —como servicios de salud laboral, compañías de seguros de enfermedad y accidentes, representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa— es crucial para gestionar los desafíos del envejecimiento de la población activa. Tiene particular importancia la colaboración entre los gestores de la SST y de los recursos humanos. Las políticas de recursos humanos —como las relativas al **equilibrio entre vida laboral y personal, al horario de trabajo, al aprendizaje permanente y al desarrollo de la carrera profesional**— repercuten en la seguridad y la salud, en particular, en el **entorno psicosocial del trabajo**. En consecuencia, es esencial que las políticas de recursos humanos respalden la gestión de la SST para todos los grupos de edad, teniendo en cuenta las características, las necesidades y las motivaciones de cada uno de ellos.

(14) *Sickness, disability and work: Breaking the barriers — a synthesis of findings across OECD countries* («Enfermedad, discapacidad y trabajo: derribando las barreras — resumen de las conclusiones alcanzadas en los países de la OCDE»), OCDE, París, 2010. Disponible en: http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Caso práctico

Sistema de tutorías en el comercio minorista (Austria)

Sonnentor es una empresa minorista con 220 trabajadores repartidos en cuatro centros de Austria. La edad media de la plantilla es de 42 años.

Para reducir al mínimo el abandono prematuro del trabajo y para retener las competencias y la experiencia en la empresa, esta ha adoptado nuevas actividades y acciones organizativas.

Logros

Las medidas emprendidas por la empresa han permitido alcanzar los logros siguientes:

- jornada laboral flexible;
- jornada partida para los pensionistas;
- mejoras en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores;

- mejoras en el ámbito ergonómico;
- aumentos de la movilidad interna (por ejemplo, cambios en las funciones y descripciones de los puestos de trabajo);
- implantación de un sistema de «tutorías intergeneracionales» que permiten transferir conocimientos y experiencias,
- aplicación de un plan de vida saludable.

Factores de éxito

La comunicación frecuente entre los trabajadores, la dirección y los departamentos de Recursos Humanos, el intercambio de experiencias entre los trabajadores y el nombramiento de un responsable de los trabajadores mayores fueron los factores de éxito en este caso.





© SHUTTERSTOCK/Monkey Business Images

Promoción de la salud en el lugar de trabajo

La promoción de la salud en el trabajo se refiere a los esfuerzos conjuntos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad civil para mejorar la salud y el **bienestar de las personas cuando trabajan**. Cubre una amplia variedad de ámbitos; entre otros: dieta y nutrición, consumo de alcohol, abandono del tabaco, ejercicio, tiempo de recuperación y sueño. El lugar de trabajo desempeña un importante papel en el **establecimiento de los estilos de vida saludables** y el apoyo a las actividades que evitan el deterioro de la capacidad funcional.

Pero la promoción de la salud en el lugar de trabajo, que es una actividad voluntaria en la mayoría de los países europeos, solo puede ser eficaz si se combina con la adopción de medidas en relación con problemas más amplios del entorno y la organización del trabajo. En consecuencia, en la actualidad, el concepto de

«lugares de trabajo que fomentan la salud», que comprende la **gestión de riesgos** y la promoción de la salud en el lugar de trabajo, representa un enfoque más global e integrado, en el que se abordan los **factores de riesgo individuales** y el comportamiento en relación con la salud, así como los **factores de riesgo físicos y psicosociales** del trabajo.

Aprendizaje permanente

Otro factor que contribuye a la capacidad de trabajo es el aprendizaje permanente. El principio que rige este tipo de aprendizaje es habilitar y alentar a los trabajadores de cualquier edad a participar en iniciativas de **educación y formación**. Uno de los principales objetivos es prevenir el deterioro de las capacidades y competencias entre la población en edad de trabajar. El desarrollo y la actualización de las capacidades son esenciales en relación con la **empleabilidad** de todos los trabajadores.

Caso práctico

Oferta de formación a las trabajadoras de los servicios de asistencia social para que se conviertan en *coaches* personales (Bruselas)

El Service d'aide aux familles bruxelloises asbl («Servicio de ayuda a las familias de Bruselas») presta apoyo a personas y familias que necesitan ayuda por motivos de salud o sociales. La empresa tiene 50 personas en plantilla (todas mujeres), que realizan una amplia serie de tareas, como limpieza, prestación de servicios de salud y administración.

Como parte del sector de la asistencia social y sanitaria, los trabajadores pueden enfrentarse a situaciones difíciles y sufrir estrés y agotamiento laboral (*burnout*). También se ha planteado una falta de perspectivas profesionales. En respuesta a estos problemas, la empresa ha desarrollado un programa de formación para que los trabajadores se conviertan en *coaches* personales.

Logros

- Este programa ofrece destrezas de comunicación a los trabajadores de más de 45 años de edad para permitirles abordar mejor las situaciones difíciles.
- También les brinda reconocimiento formal y una cualificación nueva.

Factores de éxito

La notable implicación de la alta dirección en el desarrollo del programa de formación, así como la motivación y el reciclaje de los trabajadores fueron los principales factores que contribuyeron al éxito del plan.



Beneficios

Está demostrado que trabajar es bueno para la salud física y mental. Por consiguiente, si se siguen las prácticas de gestión de la SST indicadas anteriormente, puede mejorarse la salud de toda la población activa, desde los recién incorporados al mercado laboral hasta los que se jubilan en breve.

Además, estas prácticas de gestión de la SST pueden tener ventajas significativas a escala organizativa:

- los trabajadores serán saludables y productivos, y estarán motivados, lo que permite a las empresas seguir siendo competitivas e innovadoras;

- las capacidades valiosas y la experiencia en el trabajo pueden retenerse en una empresa por medio de la transferencia de conocimientos y de una mayor reserva de talento y capacidades;
- los menores índices de bajas laborales y absentismo reducirán los costes de las empresas destinados a incapacidad laboral, y mejorarán la productividad;
- la rotación del personal será menor;
- el entorno de trabajo permitirá a los trabajadores de cualquier edad desarrollar todo su potencial;
- aumentará el bienestar en el trabajo.

La gestión de la SST en el contexto del envejecimiento de las plantillas no solo mejorará la salud y la vida diaria de cada trabajador, sino que también mejorará la productividad y la rentabilidad de las empresas.



Caso práctico

Bienestar de los trabajadores mayores en el sector postal (Francia)

Solystic, empresa de soluciones postales, tiene 450 trabajadores que desempeñan diversas funciones. Algo más de la mitad de la plantilla supera los 45 años de edad. En consonancia con la tendencia mundial, la empresa se enfrenta a dificultades para contratar nuevo personal y, por tanto, necesita retener a los trabajadores más mayores. No obstante, los instaladores de los equipos están sometidos a tensiones físicas (por ejemplo, por posturas forzadas) y mentales (por ejemplo, por elevados niveles de estrés). Hay asimismo falta de oportunidades de desarrollo profesional para los trabajadores.

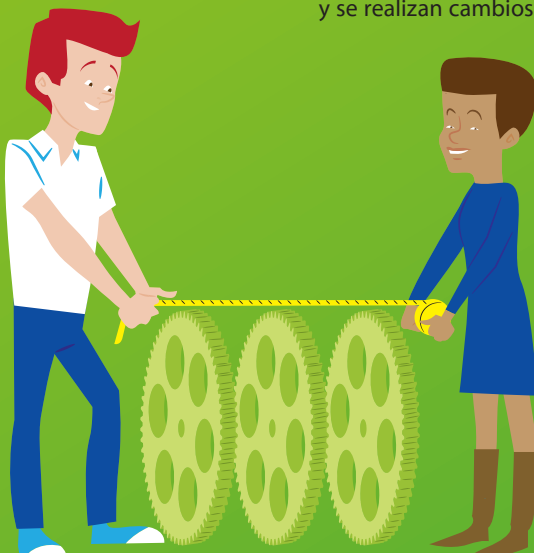
Logros

Para abordar estos problemas se adoptó un acuerdo a escala de toda la empresa (de conformidad con la legislación), que implica lo siguiente:

- compromiso con un enfoque exhaustivo y global;
- medidas para mejorar la contratación, la gestión de la carrera profesional, las condiciones de trabajo y el desarrollo de capacidades,
- un proceso de evaluación en el que pueda examinarse cada uno de estos factores.

Factores de éxito

El mencionado enfoque ha permitido abordar todos los aspectos del envejecimiento de la plantilla, y las medidas van dirigidas al grupo de edad apropiado (es decir, a trabajadores a partir de 45 años de edad) para poder realizar una detección y prevención en fases tempranas. Aunque el acuerdo va dirigido en concreto a los trabajadores mayores, es beneficioso para todo el personal, y el proceso de evaluación significa que la ejecución del plan se supervisa estrechamente y se realizan cambios en caso necesario.



Campaña «Trabajos saludables», 2016-2017: trabajos saludables en cada edad

Sobre esta campaña

La población activa europea está en proceso de envejecimiento y muchos Estados miembros están elevando la edad oficial de jubilación. Por tanto, los trabajadores se enfrentan a vidas laborales más largas y, en consecuencia, a una mayor exposición a peligros en el trabajo.

Aunque hay políticas, programas y estrategias para respaldar a los trabajadores mayores en todos los Estados miembros, es necesario aumentar la sensibilización en este sentido ⁽¹⁵⁾. La presente campaña tiene el objetivo de condensar la **información y los ejemplos disponibles de los Estados miembros**, y divulgarlos por toda Europa. Los objetivos específicos de la campaña «Trabajos saludables», 2016-2017, son los siguientes:

- **promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable**, y destacar la importancia de la **prevención a lo largo de toda la vida laboral activa**;
- facilitar tanto a empresarios como a trabajadores **información y herramientas prácticas** para gestionar la SST en el contexto del envejecimiento de la población activa;
- facilitar el intercambio de información y la **puesta en común de buenas prácticas** en este ámbito.

Como respaldo a la campaña se están desarrollando recursos y herramientas prácticos, incluida una guía electrónica sobre gestión de la SST en el contexto del envejecimiento de la población activa, y un módulo sobre evaluación de riesgos teniendo en cuenta la diversidad y los factores de edad, que formará parte de la herramienta interactiva en línea para la evaluación del riesgo (OiRA). Las conclusiones del proyecto experimental del Parlamento Europeo,

dirigido por la EU-OSHA, «Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad», se promoverán como parte de la campaña, para lo cual se desarrollará una herramienta de visualización especial de datos en línea.

Los Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables» serán un punto clave de la programación de la campaña, y la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, una por año y que incluye conferencias, seminarios y sesiones de formación, tendrá relación con los temas de la campaña.

La campaña finalizará con la Cumbre sobre «Trabajos saludables», a la que la EU-OSHA llevará a todas las personas que han contribuido a que culmine con éxito. La Agencia hará balance de todos los logros de la campaña y de las lecciones extraídas, de modo que los resultados de la campaña se conviertan en buenas prácticas y sean sostenibles a largo plazo.



(15) El sondeo paneuropeo sobre la seguridad y la salud en el trabajo realizado por la EU-OSHA en 2013 indicó que solo un 12 % de los trabajadores conoce las políticas y los programas vigentes.



Fechas clave

- **Lanzamiento de la campaña:** abril de 2016
- **Semanas Europeas para la Seguridad y la Salud en el Trabajo:** octubre de 2016 y 2017
- **Ceremonia de entrega de los Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»:** abril de 2017
- **Cumbre de la campaña «Trabajos saludables»:** noviembre de 2017



Herramientas prácticas y asistencia

La gestión de la SST en el contexto de envejecimiento de la población activa se facilita con la utilización de **herramientas de gestión de la edad**. Hay una serie de herramientas que permiten tener en cuenta los factores relacionados con la edad a escala organizativa:

- Establecimiento de perfiles de edad y análisis de estructuras de edad: permiten evaluar la edad de la plantilla de una empresa en el presente y en el futuro, a escala del conjunto de la empresa, departamental o de equipos. El propósito es ayudar a predecir tendencias y planificar la plantilla.
- Evaluación de las competencias: identifica las lagunas en las capacidades y las competencias de los trabajadores para la gestión del rendimiento o del desarrollo profesional, y facilita una base para la formación personalizada. En el caso de los trabajadores mayores, esto puede significar la adaptación a nuevas tecnologías, la facilitación de cambios de puesto internos o la oferta de otras oportunidades profesionales.
- Índice de capacidad de trabajo: desarrollado por el Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia, mide la capacidad de trabajo de cada trabajador. Incluye una autoevaluación a través de un cuestionario y tiene el objetivo de identificar las acciones necesarias para evitar el deterioro de la capacidad de trabajo.
- Herramientas de transferencia de conocimientos, como los equipos con edades mixtas o los programas de tutoría y asesoramiento: ayudan a la empresa a retener los valiosos conocimientos y experiencia acumulados por los trabajadores de más edad.
- Rotación y redistribución del personal: se puede utilizar para reducir las exigencias del puesto y las cargas de trabajo, y para los trabajadores más mayores significa una oportunidad de permanecer laboralmente activos en funciones que se adapten mejor a sus capacidades.
- Guía electrónica sobre trabajos saludables en cada edad: herramienta práctica que pueden utilizar tanto empresas como trabajadores.

Hay numerosas herramientas fáciles de usar para gestionar el envejecimiento de la plantilla; muchas de ellas se han desarrollado teniendo en cuenta las pequeñas y medianas empresas.



Caso práctico

Campaña para promover una actitud positiva con respecto a la edad (Reino Unido)

La campaña Age Positive, que lleva a cabo el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) del Reino Unido, es una iniciativa dirigida expresamente a las empresas. Su objetivo es aumentar su sensibilidad sobre los problemas de seguridad y salud relacionados con la edad. También ofrece orientaciones y apoyo sobre medidas y acciones que pueden adoptarse para mantener a los trabajadores de más edad en el lugar de trabajo.

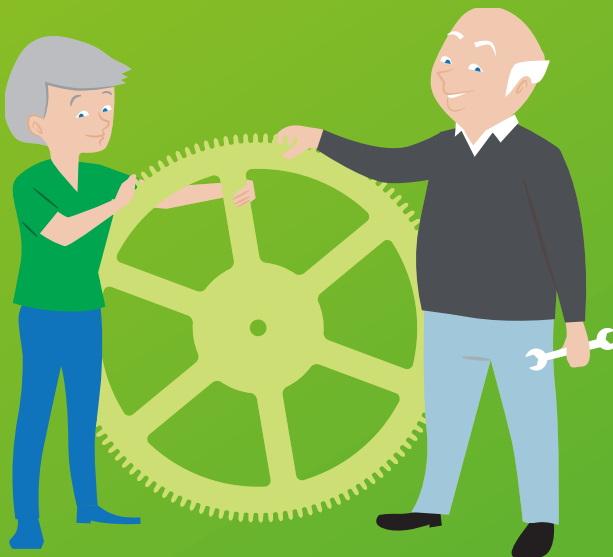
La campaña del DWP ha incluido la recogida de datos de investigación y de información facilitada por las empresas sobre las medidas que deben utilizarse para todas las generaciones. El DWP divulga esta información en diversos formatos a través de la campaña.

En 2013, en el marco de la iniciativa Age Positive, se publicaron varios documentos orientativos,

cuyo objetivo era facilitar respuestas a las preguntas de las empresas y ofrecer soluciones no burocráticas. Entre tales publicaciones se incluye una guía para empresas sobre plantillas multigeneracionales y una serie de casos prácticos que demuestran una gestión eficaz del envejecimiento de la plantilla por parte de empresas de distintos tamaños y sectores.

La campaña ha desarrollado también un conjunto de herramientas para empresas, disponibles en formato PDF, que se centran en la retención, el reciclaje y la contratación de trabajadores mayores, así como en los requisitos legales y el trabajo flexible, entre otras cuestiones.

La campaña Age Positive está en curso y se prevé la publicación de otras guías sobre los retos a los que se enfrentan las empresas en diversos sectores de la economía.





¿Quién puede participar en la campaña?

Pueden participar organizaciones de todos los tamaños y sectores, público o privado, entre otras:

- empresas de cualquier tamaño del sector público o privado;
- directivos, supervisores y trabajadores;
- sindicatos y representantes en materia de seguridad y salud;
- profesionales de la SST y de recursos humanos;
- organizaciones empresariales;
- asociaciones profesionales;
- servicios de formación y educación;
- servicios de prevención de riesgos en materia de SST y aseguradoras.



Cómo participar

Se puede participar en la campaña de diversas maneras, por ejemplo:

- difundiendo y publicando materiales de la campaña para ayudar a aumentar la sensibilización sobre la materia;
- organizando actividades y eventos, como cursos de formación, conferencias y concursos;
- utilizando y promoviendo las herramientas disponibles en materia de gestión de la edad;
- participando en los Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables», que recompensan a empresas de distintos tamaños y sectores por su contribución innovadora a la SST;
- participando en las Semanas Europeas para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en 2016 y 2017 (el centro de la actividad en materia de SST en Europa);
- participando en la campaña como colaborador oficial, en el caso de las organizaciones o empresas de carácter paneuropeo o internacional;
- participando en la campaña como colaborador nacional, en el caso de los particulares y organizaciones de carácter nacional;
- participando en la campaña como medio de comunicación, en el caso de medios de comunicación europeos o nacionales;
- manteniéndose actualizado a través del sitio web de la campaña (www.healthy-workplaces.eu/es) y de nuestras actividades en las redes sociales. Visítenos en Facebook, Twitter, LinkedIn y otras plataformas.

Ser socio oficial de la campaña implica asumir ciertas responsabilidades, pero también beneficiarse de ciertas ventajas, como la participación en la iniciativa de evaluación comparativa de la EU-OSHA. Visite el sitio web de la campaña para informarse sobre cómo puede convertirse en socio.

Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»

Los Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables» tienen el propósito de resaltar los principales ejemplos de empresas que han adoptado **prácticas innovadoras en materia de seguridad y salud** en el trabajo. Se premia a las empresas que han realizado contribuciones notables, al tiempo que se muestran las ventajas de adoptar buenas prácticas de SST. Todas las organizaciones de los Estados miembros, los países candidatos y potenciales candidatos y los pertenecientes a la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) pueden presentar una candidatura.

Las candidaturas a los galardones deben mostrar:

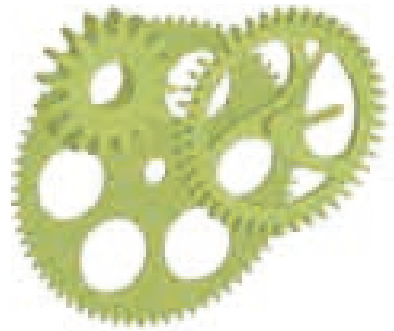
- compromiso de la dirección y participación de los trabajadores en relación con el fomento de los lugares de trabajo saludables para todas las edades;
- la debida consideración de la diversidad de los trabajadores;
- aplicación satisfactoria de intervenciones en el lugar de trabajo;
- mejoras demostrables de la seguridad y la salud;
- sostenibilidad de las intervenciones a lo largo del tiempo;
- intervenciones que puedan transferirse a otras empresas de distintos tamaños y sectores.

La red de centros de referencia de la EU-OSHA recibe las candidaturas y designa a los ganadores nacionales, que participarán en el certamen europeo. Los socios oficiales de la campaña de la EU-OSHA pueden presentar directamente sus candidaturas a la Agencia. El certamen de los Galardones a las Buenas Prácticas comienza al lanzarse la campaña, y los ganadores se dan a conocer en la ceremonia que tiene lugar en el segundo año en la que se celebran los logros de todos los participantes.

Nuestra red de socios

Las fructíferas colaboraciones de la Agencia con las principales partes interesadas son cruciales para el éxito de nuestra campaña. La EU-OSHA cuenta con el apoyo de diversas redes de socios, entre ellas:

- **Centros de referencia nacionales:** a escala nacional, todas las campañas «Trabajos saludables» están coordinadas por esta red de centros de la EU-OSHA. Si desea más información sobre los centros de referencia o ponerse en contacto directamente con ellos, en el sitio web de la campaña (www.healthy-workplaces.eu/es) se ofrece información de contacto.
- **Interlocutores sociales europeos:** representan los intereses de los trabajadores y las empresas a escala europea.
- **Socios oficiales de la campaña:** más de 100 organizaciones paneuropeas o internacionales apoyan de forma activa la campaña «Trabajos saludables» en calidad de socios de la misma. Si desea más información sobre cómo convertirse en un socio oficial de la campaña, visite el sitio web (www.healthy-workplaces.eu/es).
- **Socios de los medios de comunicación:** se trata de un conjunto de apasionados periodistas y editores de toda Europa dedicados la promoción de la SST. Las principales publicaciones europeas sobre SST ayudan a la EU-OSHA a hacer promoción de la campaña, y la asociación permite a periodistas y editores aumentar la visibilidad de sus publicaciones y llegar a las redes y partes interesadas de la Agencia dentro y fuera de Europa.
- **Enterprise Europe Network:** esta red asesora y apoya a pequeñas y medianas empresas de toda Europa en relación con una serie de cuestiones empresariales y de organización. Se trata de un importante colaborador de la campaña «Trabajos saludables».
- **Instituciones europeas y sus redes:** en particular, las presidencias de turno del Consejo Europeo.
- **Otras agencias de la UE interesadas en el tema de la campaña:** en particular, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).





Éxitos cosechados por anteriores campañas

Éxitos de la campaña del año pasado

La campaña de 2014-2015 «Trabajos saludables: **Gestionemos el estrés**» llamó la atención sobre la importancia de que trabajadores, directivos y empresas reconozcan y gestionen el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Como parte de la campaña, se publicó para 34 países la *Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales*. Es una herramienta práctica diseñada para orientar a los empresarios y los trabajadores de pequeñas empresas que abordan por primera vez la cuestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Por otro lado, más de 100 socios oficiales de la campaña (cifra sin precedentes en las campañas de la Agencia celebradas hasta el momento) de muy diversos sectores colaboraron activamente en la

campaña, por ejemplo, mediante la organización de actividades y la participación en conferencias. Los socios oficiales de la campaña organizaron diversos actos de evaluación comparativa, entre ellos, Toyota, LEGO, Heineken, Siemens AG y SEAT, para promover el intercambio de buenas prácticas en la gestión de los riesgos psicosociales.

En marzo de 2015, los Galardones a las Buenas Prácticas premiaron casos destacados e innovadores de gestión del estrés. Siemens, empresa tecnológica multinacional, fue la ganadora de la nueva categoría «Socios de la campaña», por el enfoque global que adopta para reducir los riesgos psicosociales a través de su programa polifacético «Vida en equilibrio». Las empresas pequeñas, con menos de 100



© EU-OSHA/Pierre Wachholder

trabajadores, también tuvieron representación entre los galardonados, como el Hotel Colón (España), que ha adoptado un procedimiento de prevención de riesgos psicosociales en el que participan tanto la dirección como los trabajadores.

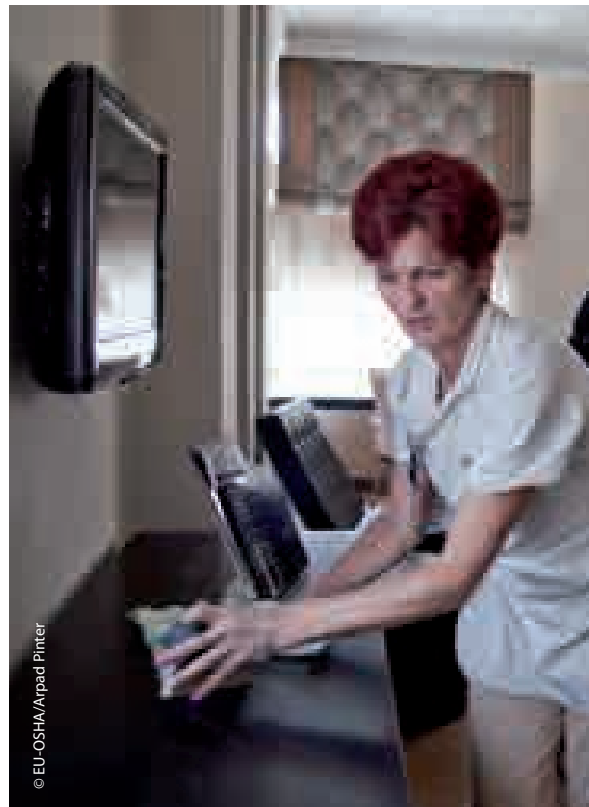
Otros ejemplos de éxito de la pasada campaña incluyen el seminario web organizado por CSR Europe en febrero de 2015, titulado «Healthy lifestyles — Mental health at work: are you fit for the challenge?» («Estilos de vida saludables — Salud mental en el trabajo: ¿está preparado para afrontar el desafío?»). Esta actividad en línea tenía el propósito de encontrar maneras de mejorar la salud y el bienestar en el trabajo mediante el encuentro de representantes de los mismos sectores industriales. Por otra parte, PostEurope ha finalizado un proyecto de dos años cuyo objetivo era encontrar modos para que los trabajadores pudieran abordar el estrés causado por la rapidez de los cambios, la transformación y la evolución del sector de los servicios postales.

El Premio cinematográfico «Lugares de Trabajo Saludables» se concedió en noviembre de 2014 a *Harvest (Vendanges)*, dirigida por Paul Lacoste, en reconocimiento por la descripción que hace del trabajo estacional en la vendimia francesa.

La película ganadora debe contribuir a aumentar la sensibilización sobre la importancia de tener unas buenas condiciones de trabajo y se proyecta regularmente en los actos que se celebran en toda Europa con motivo de la campaña.

Otras campañas anteriores

Entre otras campañas anteriores cabe mencionar la correspondiente a 2012-2013 «Trabajando juntos para la prevención de riesgos», que ponía de relieve la importancia de la participación de los trabajadores y del liderazgo en la gestión de la prevención de riesgos; la de 2010-2011, que insistía en que un «**Mantenimiento seguro**» es esencial para la SST, y la de 2008-2009, sobre «**Evaluación de riesgos**», que intentaba fomentar un enfoque sistemático e integrado de la gestión de la evaluación del riesgo en las empresas.



© EU-OSHA/Arpad Pinter





Más información y recursos

En el sitio web de la campaña se ofrece una amplia variedad de materiales que pueden descargarse; entre otros:

- un folleto con información sobre la campaña y una hoja informativa sobre los Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»;
- el boletín de la campaña;
- presentaciones en PowerPoint, carteles y otros materiales de la campaña;
- vídeos de animación de Napo y sus amigos, en los que se promueve una serie de cuestiones sobre SST;
- una práctica guía electrónica sobre la gestión de la SST en el contexto del envejecimiento de la fuerza laboral;
- materiales del proyecto experimental del Parlamento Europeo «Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad»;
- enlaces a otros sitios útiles.

Toda la información está disponible en 25 lenguas en www.healthy-workplaces.eu

Para consultar información actualizada sobre nuestras actividades y eventos, acceda a nuestros perfiles en las redes sociales. Visítenos en Facebook, Twitter, LinkedIn y otras plataformas.



Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea.
Número de teléfono gratuito (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(* Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Las fotografías utilizadas en la presente publicación ilustran una serie de actividades laborales. No muestran necesariamente buenas prácticas ni el cumplimiento de la legislación en vigor.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2016
ISBN 978-92-9240-742-1
doi:10.2802/80743

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2016
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

La misión de la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. Creada por la Unión Europea en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y establece redes con organizaciones de toda Europa para mejorar las condiciones de trabajo.

La EU-OSHA realiza también las campañas **«Trabajos saludables»**, de dos años de duración, que gozan del respaldo de las instituciones de la UE y los interlocutores sociales europeos, y que coordinan a escala nacional los centros de referencia de la Agencia. La campaña de 2016-2017 **«Trabajos saludables en cada edad»** tiene los objetivos de ayudar a las empresas a abordar los problemas que plantea el envejecimiento de la población activa y aumentar la sensibilización sobre la importancia del trabajo sostenible a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

c/ Santiago de Compostela, 12
48003 Bilbao
ESPAÑA
Correo electrónico: information@osha.europa.eu

<http://www.healthy-workplaces.eu>

