

1993
2018



X CONGRESO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN IBEROAMÉRICA

“POR UNA AMÉRICA MÁS SEGURA Y UN TRABAJO MÁS DIGNO Y EQUITATIVO”

“Políticas públicas de los gobiernos iberoamericanos en materia de SST”

INTERVENCIÓN DE FRANCISCO JAVIER INDA ORTIZ DE ZARATE: Subdirector Técnico del Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo

Asunción, 9 de mayo de 2018

Autoridades, señoras y señores, muy buenos días,

Quiero, en primer lugar, agradecer en nombre del Gobierno Vasco la invitación de la OISS a participar en este X Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica, que nos brinda la oportunidad de compartir con ustedes las políticas que estamos desarrollando en esta materia y nos da, en cierto modo, un impulso a la colaboración que hemos comenzado a mantener entre Osalan y varias universidades iberoamericanas. Quiero agradecer también la acogida realizada por parte del Gobierno de Paraguay, nuestros anfitriones en este evento.

Osalan, he dicho, e igual algunos de ustedes no identifican el nombre, es un término que proviene del euskera, una de las lenguas más antiguas de Europa y cooficial en la Comunidad Autónoma Vasca, País Vasco o Euskadi (en euskera) términos todos ellos de utilización indistinta. Por si acaso, me explico: Osalan es el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales del Gobierno Vasco, y es un término que proviene de dos palabras vascas que significan salud (osasuna) y trabajo (lan). Por tanto, en la propia denominación de nuestro Instituto se encierra la esencia de su creación, la de ligar indisolublemente los conceptos de salud y

trabajo, es decir, que estamos empeñados en orientar nuestros esfuerzos para, día tras día, ir mejorando la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

Por cierto, este año estamos conmemorando el 25º Aniversario de la creación por Ley de nuestro Instituto. De hecho, fue el primer instituto autonómico que se creó, en 1993, dos años antes incluso de la aprobación de la Ley Estatal de Prevención de Riesgos Laborales. Y, con tal motivo, vamos a celebrar los próximos días 14, 15 y 16 de noviembre, en Bilbao, un Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el título “Análisis de los desafíos laborales del mañana”, en el que aprovecho esta ocasión para invitarles a participar porque el Congreso constituirá una oportunidad excepcional de intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas para el desarrollo de entornos de trabajo más seguros y saludables.

Hecho este paréntesis, que ruego me disculpen, hoy se trata de centrarnos en Preveencia 2018, un gran foro de encuentro donde vamos a tener la oportunidad de ver qué políticas se están desarrollando básicamente en las instituciones de Iberoamérica. Pero, por lo que a mí me toca, debo “encajar” lo que corresponde al País Vasco, lo cual hago con suma comodidad porque, al fin y al cabo, todas las personas aquí presentes perseguimos un mismo objetivo.

Centrémonos con algunos datos de interés en el contexto de este panel:

- En Euskadi, más del 55% de las personas desempleadas son mujeres; la temporalidad, también, tiene una incidencia mucho mayor entre las mujeres, pues 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial están firmados por mujeres. Por no hablar de la diferencia salarial: en Euskadi el salario medio de las mujeres es de 7 625 euros menos que el de los hombres. Estos datos nos dan clara muestra de la discriminación que sufre la mujer en el ámbito laboral.

- Los jóvenes son otro colectivo especialmente afectado por la situación; mientras aumenta significativamente el nivel de formación de nuestra juventud, vemos cómo tienen muchas dificultades para acceder a un empleo; cuando lo obtienen es en condiciones, la mayoría, a tiempo parcial y con un salario medio que ronda los 1 000 euros (aunque es necesario contextualizar esta cifra con otros indicadores socioeconómicos para entender su dimensión real). En consecuencia, nuestra juventud se emancipa de media a los 30 años y una mayoría tiene que depender económicamente de su familia.

En nuestro caso, Europa nos marca el horizonte en su marco comunitario de salud y seguridad en el trabajo hasta 2020; es a ese horizonte al que hemos adaptado la realidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi en esta materia para, así, asegurar la salud y las mejores condiciones de trabajo de nuestro colectivo trabajador.

Contamos para ello, especialmente, con la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 - con Osalan como principal artífice - que plantea objetivos alcanzables, acompañados a la madurez de nuestra cultura de prevención y que busca, sobre todo, la eficacia, teniendo en cuenta el entorno complejo y sujeto a cambios vertiginosos en los planos laboral, económico y social que está viviendo nuestra sociedad, planteando actuaciones de calado y previendo los plazos y recursos necesarios para su ejecución.

Quiero aprovechar también la ocasión para señalar aquí la importancia del Pilar Europeo de Derechos Sociales que vio la luz en Enero de 2017, impulsado desde el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea, como un logro que la ciudadanía europea se da a sí misma, y que plantea tres ámbitos de interés: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social.

Entre todas las partes, hemos conseguido frutos innegables. Por ejemplo - y teniendo en cuenta que somos un país de 2 millones de habitantes con una población trabajadora que ronda las 950 000 personas - a lo largo de estos años, Osalan:

- ha investigado más de 15.000 accidentes laborales, extrayendo sus conclusiones preventivas;
- ha atendido 40.000 consultas de asesoramiento;
- ha realizado más de 80.000 visitas a obras, industrias y centros de trabajo, trasladando en todas ellas consejos preventivos a las empresas;
- ha llevado a cabo 3.000 planes de trabajo para la retirada segura de amianto y censado casi 8.500 trabajadores expuestos para el seguimiento de su salud post-ocupacional;
- ha realizado más de 50.000 determinaciones analíticas en su laboratorio de higiene industrial;
- ha organizado hasta 80 eventos científicos para la difusión del conocimiento, a los que han asistido más de 11.000 asistentes;
- y ha editado 180 publicaciones sobre seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, medicina del trabajo, etc.

Esta ingente actividad ha conseguido sus frutos. Entre los más importantes, sin duda, **la reducción de más del 50% de los accidentes de trabajo mortales y con baja respecto a los producidos de media en la década de los 90, habiendo pasado de un Índice de Incidencia de 84,44 en el año 2000 a 43,30 en 2017.**

Todos estos datos no los menciono con autocomplacencia, por descontado, porque en esta materia siempre digo que estamos

condenados a la insatisfacción. Los menciono para resaltar que los esfuerzos dan resultado y que, por tanto, **merece la pena trabajar en pos de la idea de un trabajo que no dañe a la salud de las personas.**

Entre otras cosas, y además de que sólo un trabajo seguro es un trabajo éticamente sostenible, porque trabajar con satisfacción y en buenas condiciones fomenta la implicación de las personas, el interés por la mejora continua y, en definitiva, la competitividad. Y en este campo, no se puede ignorar que todavía queda mucho camino por recorrer.

Nos ayudará a ello lo que se va a tratar aquí: las estrategias políticas relacionadas con la promoción de la salud en el trabajo; tener ocasión de acercarnos a los proyectos colectivos y movimientos relacionados con la promoción de la salud y, sobre todo, de profundizar en los proyectos innovadores en promoción de la salud en el trabajo.

Atendiendo a estas líneas y políticas innovadoras, en nuestra Comunidad Autónoma Vasca, a través de Osalan, hemos adaptado nuestra Estrategia 2015-2020 con los siguientes fines:

- Para responder a la realidad de la prevención de los riesgos laborales en Euskadi;
- Para aglutinar y cohesionar la actividad en un ámbito donde intervienen muchos agentes;
- Para marcarnos objetivos y revisar su cumplimiento;
- Para implantar el modelo de seguridad y salud laborales de la CAE;
- Y para innovar y responder al cambio de paradigmas.

En cualquier caso, somos conscientes de que tenemos un diagnóstico y una estrategia, pero no una foto fija. Debemos estar permanentemente al tanto de las últimas tendencias para profundizar en la prevención de riesgos laborales en todos los ámbitos, para lo que es fundamental desarrollar la colaboración entre los agentes y conseguir la integración

de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las empresas y centros de trabajo.

Pero el reto es grande. Por ejemplo, la temática orientativa de esta 1ª sesión propone que tratemos los desafíos que plantean las políticas de género, el empleo informal y los colectivos desfavorecidos.

Por seguir ese mismo orden, por lo que se refiere a políticas de género, sólo destacaré algunas ideas que en el Gobierno Vasco consideramos básicas:

Hombres y mujeres tenemos condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en cuanto al trabajo y, en consecuencia, **nos enfrentamos a riesgos y problemáticas diferentes en materia de salud laboral** que deben ser contempladas a la hora de adoptar medidas preventivas. Por ejemplo, el riesgo de padecer una enfermedad profesional que requiere baja laboral ha sido superior en las mujeres que en los hombres. Es cierto que los hombres tienen más posibilidades de sufrir un accidente laboral, lo que tiene una gran visibilidad y es fácilmente medible, mientras que ellas están más expuestas a los trastornos músculo-esqueléticos o los riesgos psicosociales, que tienen consecuencias menos notorias inmediatamente, pero sí se manifiestan en toda su crudeza a largo plazo, generando una merma en su salud y su calidad de vida.

No puedo dejar de mencionar aquí otro aspecto especialmente grave: No es posible tratar la salud laboral desde un enfoque integrado de género sin detenerse en el acoso sexual y moral. Y lo es porque, por un lado, es una manifestación más de la lacra de la violencia contra las mujeres y, por otro, porque es una realidad invisibilizada, sin apenas estadísticas, lo que hace más difícil combatirla. Uno de los pasos que es preciso dar es identificar estas situaciones como riesgo laboral y establecer medidas para su prevención. Una cultura de la prevención

que ha de cambiar su enfoque, excesivamente masculinizado, para garantizar que la salud laboral de hombres y mujeres se proteja por igual.

En ese sentido, el grupo de género de OSALAN ha trabajado en la elaboración de una guía que ofrezca *Pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones*, que tienen a su disposición en nuestra página web.

En cuanto al empleo informal, o la calidad del empleo, sólo quisiera poner sobre la mesa algunas conclusiones interesantes obtenidas del análisis de la accidentalidad en Euskadi durante los últimos cuatro años:

- **El 15% del total de accidentes se produce en el primer mes de contrato**, y el 30% del total en el primer año de trabajo. Así, el primer mes se puede considerar “crítico” y con menos de un año de antigüedad en el puesto, se producen casi 600 accidentes al mes, por lo que el plazo para poder actuar como veterano se sitúa entre 1 y 2 años;
- Atendiendo al tipo de contrato laboral, y con variaciones anuales, los accidentes en personas con contrato temporal son 1,15 veces más frecuentes que los de personas con contrato indefinido.

Son a mi entender, datos que hablan por sí solos.

Pero son muchos más los retos ante los que debemos prepararnos. Por ejemplo, en nuestro caso, la población trabajadora está envejeciendo. Se atrasa la edad de jubilación. Los ratios de sustitución invierten la pirámide de edad de la población trabajadora...Por tanto, la organización del trabajo deberá contemplar estas variables, **integrar la**

edad en las evaluaciones de riesgos, adaptar los puestos a las características de la persona trabajadora...

También está emergiendo un cambio trascendente en las formas de trabajo: industria conectada, big data, gestión de la ingente información, teletrabajo, nanopartículas, fabricación aditiva, biotecnología, robotización...Y todo ello nos plantea retos diferentes. Por ejemplo: ¿quién controla las condiciones de trabajo cuando éste se realiza desde el domicilio particular? ¿No se difumina la separación entre trabajo y ocio? ¿La utilización intensiva de dispositivos móviles puede generar tecnostress, tecnofatiga o tecnoadicciones? La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral genera situaciones que hay que plantear: ¿Cómo abordar el acoso, la conciliación, el techo de cristal?

Por ello, y sin perder de vista que los accidentes “clásicos” son la mayoría, Osalan acomete estudios e investigaciones sobre sectores y áreas concretas para generar conocimiento para prevenir los daños y fomentar la mejora de la salud de la población trabajadora. Así, en los últimos años hemos promovido y financiado 136 proyectos de investigación, por un importe de 4.115.000€. Son proyectos que han abordado campos tan diversos como las nanotecnologías, los riesgos asociados a la exposición a campos electromagnéticos, el impacto de la robotización de los sistemas industriales, los riesgos psicosociales, la exposición a agentes biológicos, los materiales inteligentes, el diseño y desarrollo de escenarios de prevención de riesgos en entornos virtuales, la incidencia de la silicosis en las fundiciones vascas, el trabajo a turnos, el riesgo químico en las tintorerías y muchos otros que sería demasiado prolijo detallar aquí.

Trabajamos también en el ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales a todos los niveles e impulsamos la gestión del conocimiento en la materia; baste citar como exponente los Cursos de Verano que cada año organizamos en San Sebastián con la Universidad

del País Vasco y en los que se dan cita profesionales del más alto nivel para realizar planteamientos avanzados.

En definitiva, la gestión del conocimiento, la colaboración entre agentes públicos y privados, la investigación e innovación y la mejora de las condiciones de trabajo son los campos en los que se enmarcan las numerosas acciones que desarrolla OSALAN, con una idea muy clara: **la madurez de una sociedad se mide en la seguridad y salud laboral que ofrece a sus trabajadores y trabajadoras**. He dicho antes que sólo un trabajo que no dañe a la salud de las personas es éticamente sostenible. Por lo tanto, son las personas quienes deben ser eje central de una estrategia encaminada a diseñar y sostener trabajos con cero daños para la salud. Y no debemos olvidar que, por mucho desarrollo tecnológico que se dé, la toma de decisiones seguirá correspondiendo a las personas y que la clave es y será la organización del trabajo.

Quisiera acabar simplemente diciendo que estoy seguro de que de este X Congreso saldrán nuevos inputs que seguir aplicando para la mejora de la seguridad y salud laborales que, en definitiva, es lo que nos reúne aquí, y que Osalan está siempre encantado de socializar su conocimiento con cuantas personas y empresas quieran participar y mejorar la gestión de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras

Agradeciendo de nuevo la invitación de la OISS, muchas gracias por su atención.

Fco. Javier Inda
Subdirector Técnico de Osalan