

# 15" de Trabajos Saludables en cada Edad

miguel angel figueroa fernández  
coordinador del programa de formación  
Instituto Canario de Seguridad Laboral

El Instituto Canario de Seguridad Laboral [ICASEL] en la *Línea de actuación 6.5.2.* de su Plan de actuación 2015-2016 establece la colaboración, con la participación de los agentes sociales, en la Semana Europea para la SST. Se manifiesta tal voluntad, junto al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], en concurrencia con la campaña para el bienio 2016-2017 «Trabajos Saludables en cada edad. Promoción de la vida laboral sostenible» de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A tal fin, se propone la actividad «15" de Trabajos Saludables en cada Edad», que se desarrolla en dos fases:

- FASE 1. Grabación de videos en lugares de trabajo a, y por, personas trabajadoras de diferentes edades, con la posterior muestra de las grabaciones en la web del ICASEL.
- FASE 2. Realización de dos jornadas técnicas, sobre la campañas europea y canaria, en las sedes del ICASEL en Las Palmas de Gran Canaria y en Santa Cruz de Tenerife, el día 25 de octubre de 2016.

Asimismo, por invitación del INSHT se presenta la campaña «15" de Trabajos Saludables en cada Edad» en la jornada técnica a desarrollar, el 27 de octubre de 2016, en la sede de la calle Torrelaguna, en Madrid.

**La experiencia** es coparticipada por trabajadores, empresas, sindicatos y asociaciones empresariales de Canarias, con el diseño y coordinación del Programa de Formación del ICASEL adscrito a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias. Consiste en la grabación de tareas laborales ejecutadas con buenas prácticas durante 15 segundos mediante smartphone.

Uno de los objetivos de la campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo se centra en "fomentar el intercambio de información y buenas prácticas". A ello se debe unir que en los lugares de trabajo hay personal empleado de diferentes edades, en diversos puestos, con tareas organizativamente diferenciadas. **El objetivo** de participar de una cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) compartida, pasa por la socialización del conocimiento de las condiciones de trabajo para todas las personas que trabajan en el lugar de trabajo independientemente de su edad, sexo, cualificación, etc...

Las bases operativas para el inicio de la campaña utilizan, en primer lugar, una técnica utilizada principalmente en Antropología Social y Cultural, la "Observación Participante" (OP) (Boivin, 2004). No se ha intentado emular el riguroso trabajo de campo de la Antropología pero si poner en manos de trabajadores, técnicos y empresarios aquellos elementos de la OP que facilitan el objetivo de identificar el trabajo de los otros, de los que nos acompañan en los lugares de trabajo con distinto sexo y distintas edades en amplia diversidad de tareas. La búsqueda de la "alteridad", o cualidad del otro, que es el fundamento de la OP, ha encontrado en el uso del smartphone la complicitad práctica necesaria para dar soporte al reflejo de esa cualidad.

En otro orden, los datos obtenidos, imágenes gráficas, además de las experiencias personales de los grabadores y grabados dan lugar a la verificación, por esos sujetos, de las dimensiones de materialización de la **Cultura Preventiva** más allá del habitual optimista discurso de los promotores. Las grabaciones de buenas prácticas denotan una Cultura Preventiva asumida con un objetivo común, la SST, y su visionado puede servir de acicate para aquellos agentes que aún deambulan en el camino de su logro.

**La jornada laboral** adquiere concreción e intensidad, enriqueciéndose en quince segundos de exclusiva propiedad de sus actores. Se trata de un pequeño homenaje a las, en ocasiones, silenciosas y agotadoras jornadas en años en las que la edad de los trabajadores ha sido medida cualitativa del tiempo.

La tradicional concepción de un **lugar de trabajo** que se asocia a la empresa o a la prestación de determinados servicios a la sociedad no siempre se abre a los otros. Las nuevas tecnologías, lo "on line", las redes, la virtualidad de algunas empresas alejan de la observación de terceros sus lugares de trabajo que, aún no siendo virtuales, por sus discrecionales ubicaciones evitan su visibilización. También los nuevos modelos de trabajo por proyecto distorsionan la identificación del lugar de trabajo (Castillo,2015). A los nuevos tipos de centros de trabajo no pudieron llegar las cámaras de la campaña. Y precisamente, en ese ámbito se manifiesta de una forma más clara la presencia de jóvenes trabajadores de ambos sexos recién llegados al mundo laboral y también la reinsertión, a una nueva realidad virtual de trabajo, de trabajadores de edad que la crisis ha expulsado de sus trabajos más estables.

Se distingue, en la identificación de las **condiciones de trabajo**, la subjetividad del trabajador objetivada por el análisis competente del prevencionista. De la campaña se deduce que algo cambia cuando el trabajador alcanza, con independencia del estricto análisis técnico, el territorio de las buenas prácticas, de la SST. Se percibe que la correcta ejecución de las tareas va asociada la necesaria existencia de instrucciones y procedimientos de trabajo que impidan una arriesgada, por improvisada, toma de decisiones por los trabajadores para salvar las contingencias (Dejours, 2009).

Aún con todo lo expuesto, la realidad impone preocupantes estadísticas de siniestralidad en todos los grupos de edad. Y es que todavía, de forma habitual, se tiende a identificar el valor social **"Salud en el Trabajo"** cuando se produce la quiebra del mismo. El binomio **proactivo/reactivo** permanece como dos eternas columnas sustentantes de la gestión de la SST en la empresa. En un sistema reactivo el reconocimiento de la siniestralidad es el diagnóstico al que sigue la terapia de la prevención (Bilbao,1997). Al contrario, un sistema pretendidamente proactivo es el soporte principal de las "ganancias" que aporta la SST a la empresa.

Avanzando desde la idea de Cultura Preventiva, el valor salud laboral se internaliza en el trabajador, se personaliza, en suma, y así lo transmite en valores tangibles e intangibles, cuando previamente ha participado de un medio favorable; de una cultura común en SST (Llacuna, 1999). La campaña «15" de Trabajos Saludables en cada Edad» tiene la oportunidad de una tercera fase llegada la recompensa y motivación de cada trabajador al verse integrado en un colectivo de buenos practicantes en SST.

Para finalizar, la guía de la campaña europea hace especial referencia a que las evaluaciones de riesgos sean acordes con las singularidades de cada trabajador. Y no es una cuestión novedosa considerando que el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, establece criterios para realizar las evaluaciones, además de en función de las condiciones de trabajo existentes y previstas, atendiendo a "los trabajadores especialmente sensibles, por sus características personales o estado biológico conocido". Con una mirada generosa en una normativa de mínimos todos podemos llegar a incluirnos en esa categoría.

## **Bibliografía**

- Bilbao, A. (1997), *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*, Madrid, Siglo XXI.
- Boivin, M. ; Rosato, A.; Arribas , V. (2004), *Constructores de otredad. Una introducción a la antropología social y cultural*, Buenos Aires, Antropofagia.
- Castillo, J.J. (2015), *La invasión del trabajo en la vida. Del 'trabajador ideal' a la vida real*, Madrid, Catarata.
- Dejours, C. (2009), *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*, Madrid, Modus Laborandi.
- Guía de la Campaña «Trabajos Saludables en cada edad. Promoción de la vida laboral sostenible» , Bilbao, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Llacuna, J. (1999), "Cultura de prevención y procesos comunicativos", *Prevención, trabajo y salud*, nº 1, INSHT. Madrid.