Preven Control

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Los ODS en la práctica preventiva

Aterrizaje de ODS 3 y 8 en Seguridad y Salud en el Trabajo: buenas prácticas nacionales e internacionales

Curso de Verano: **"Trabajo Digno y Seguro: Retos y Estrategias desde la Perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales"**

BILBAO, JUNIO 2026

¿Por qué los ODS son asunto de PRL?

El **50% de las empresas españolas** ya tienen programas de salud y bienestar en 2024, frente al 37% en 2020. Los ODS no son una declaración de intenciones — ya están integrados en la norma española vigente.

EESST 2023–2027

Alinea explícitamente la SST con la Agenda 2030 y el ODS 3. Marco estratégico vigente en España.

ODS 3.4 y 3.8

Incluyen salud mental en el trabajo y cobertura de salud ocupacional como metas explícitas.

ODS 8.5 y 8.8

Exigen empleo pleno, trabajo decente y entornos laborales seguros para todos los trabajadores.

CSRD / ESRS S1

Obliga a reportar SST como dato auditable desde 2025 para empresas con más de 250 empleados.

ODS 3 · Salud y Bienestar en el Trabajo

> "No es una campaña de fruta. Es rediseñar el trabajo."

Los 6 pilares que definen a la empresa saludable líder en la actualidad:

Salud física

Reducción de accidentes (TRFR), ergonomía, riesgos químicos. Unilever: TRFR 0,58 · -13% en un año.

Salud mental

Intervención organizativa, no solo individual. Novo Nordisk: psicólogos internos, -10% estrés/año.

Bienestar psicosocial

Microsoft: el mánager es el mayor factor de salud. 70% empleados en 10 países lo confirman.

Familia y conciliación

Danone: consejería psicológica universal en 120 países. Patagonia: baja parental 16+12 semanas.

Modelo OMS

4 ejes: ambiente físico, entorno psicosocial, recursos personales y comunidad. Adoptado por ENGIE España desde 2015.

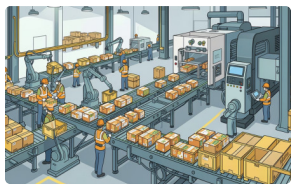
Medición y reporte

GRI 403, ESRS S1. Las empresas líderes publican datos desfavorables. La transparencia distingue del greenwashing.

Fichas ODS 3 · 6 casos verificados

Novo Nordisk · Dinamarca

KPI: 7.000 empleados en programas preventivos (2024). 28/34 unidades; objetivo -10% estrés/año. Premio ORP internacional; caso de estudio WEF enero 2025; colaboración Harvard y Sheffield.

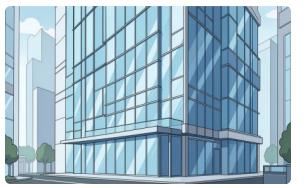


Unilever · UK/Países Bajos

KPI: TRFR 0,58 accidentes/millón de horas · -13% en un año. CEO visita plantas personalmente; plataforma Perks+ en 75 países; más de 50 compromisos auditados externamente.

Danone · Francia

KPI: Consejería psicológica disponible para el 100% de empleados en 120+ países (2024). Global Parental Policy en 100% de países; trabajo flexible en 76% de países; certificación B Corp.



Microsoft · EE.UU.

KPI: Perks+: 800 $/año por empleado en 75 países. Formación obligatoria de mánagers en "liderazgo empático"; seguro médico global sin exclusiones comunes; Health Plus plan auto-asegurado.

ENGIE España · Francia/España

KPI: -50% accidentabilidad desde 2008. Modelo OMS empresa saludable; Declaración de Luxemburgo desde 2017; objetivo TRFR <3 para 2030 (Vision Zero Grupo ENGIE).

Patagonia · EE.UU.

KPI: ROI >90% en guardería; 100% prima médica pagada por empresa. Baja parental 16 semanas maternas + 12 paternas (remuneradas al 100%) desde 1984; retención de madres 100%.

ODS 8 · Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Tres metas clave para la práctica preventiva, con referentes españoles verificados:

1

Meta 8.5 — Empleo pleno y productivo

Salario igual por trabajo igual. Living wage certificado externamente, no solo cumplir el SMI legal.

2

Meta 8.7 — Erradicar trabajo forzoso

Cadena de suministro libre de explotación. Auditorías independientes como garantía real.

3

Meta 8.8 — Entornos de trabajo seguros

Protección de derechos laborales y promoción de entornos seguros para todos los trabajadores, incluidos los de la cadena de suministro.

Referentes españoles con datos verificados

Mercadona · Retail alimentario
600 M€ en primas repartidas a la plantilla en 2024 (+50% respecto a 2023). 6.880 M€ acumulados desde 2001. Salario medio 27% superior al SMI · 104.000 empleados con contrato indefinido. Convenio Colectivo 2024–2028 firmado con UGT, CCOO y Sindicato Independiente.

IKEA España · Retail
Living wage certificado: 5 pilares: igualdad, remuneración, competencia, diálogo social, salario digno. Compromiso vinculante hasta 2030; firmó la CSDDD en 2023. En Irlanda: €14,80/h (6,9% sobre año anterior).

Inditex · Moda/Retail
321.863 trabajadores involucrados en programas de SST en fábricas (2023). 1,8 millones de personas impactadas a través de 35 iniciativas (2024). 134 M€ de inversión social en 953 proyectos. Acuerdo global IndustriALL + Bangladesh Accord.

El patrón común de las 12 fichas de buenas prácticas

Tres pilares que repiten **todas las empresas líderes** analizadas, independientemente del sector o país de origen:

Pilar 1 — Salario digno certificado externamente

Living wage (no solo SMI legal), verificado por terceros independientes.

Referentes: IKEA · Mercadona · Patagonia

Pilar 2 — Medición sistemática y pública

TRFR, tasa de estrés, absentismo publicados y auditados. Incluyen datos desfavorables.

Referentes: Unilever · Novo Nordisk · ENGIE España

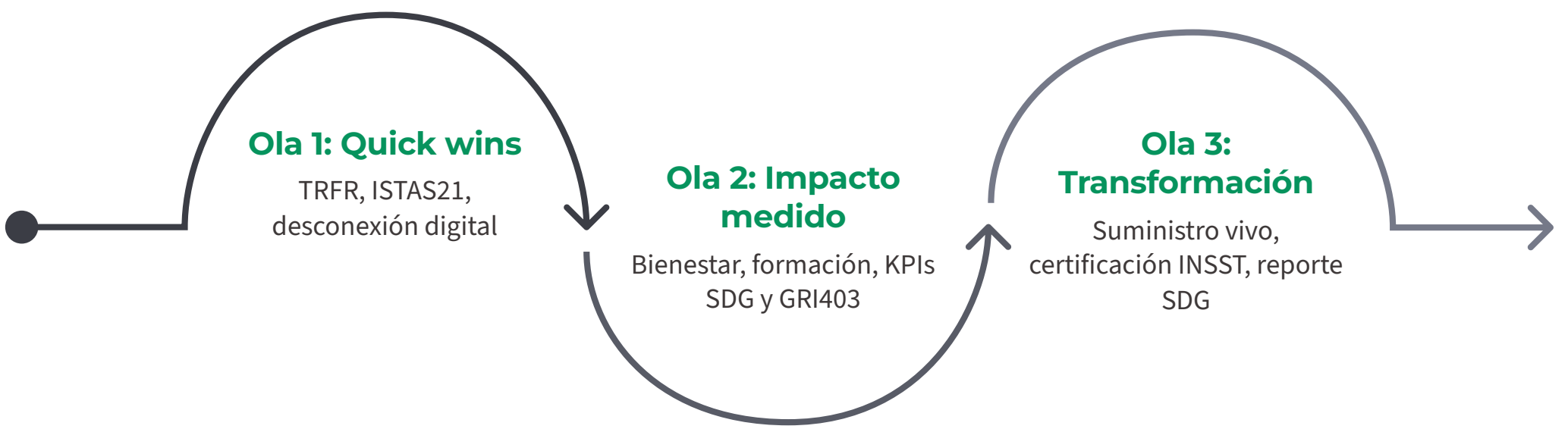
Pilar 3 — Extensión a la cadena de suministro

Los mismos requisitos para proveedores. Auditorías independientes.

Referentes: Inditex + IndustriALL · Patagonia + FLA · IKEA RWPF

⚠ **La diferencia clave respecto al greenwashing:** Las empresas líderes publican datos desfavorables. Unilever admitió la muerte de un contratista en 2023. Novo Nordisk reconoció no haber alcanzado su objetivo de reducción del dolor físico. La negociación colectiva verificable (Mercadona con UGT/CCOO; Inditex con IndustriALL) es la garantía más sólida de sostenibilidad. **La transparencia es el diferenciador real.**

Cómo aterrizarlo en tu empresa · Hoja de ruta práctica en 3 olas



OLA 1 · Quick wins (1–6 meses)

Acciones accionables con la legislación española vigente, sin presupuesto adicional:

- Calcular el TRFR y comparar con el sector
- Aplicar la encuesta ISTAS21 de riesgos psicosociales
- Implantar protocolo de desconexión digital
- Actualizar la política de SST mencionando explícitamente los ODS 3 y 8

OLA 2 · Impacto medido (6–18 meses)

Requiere presupuesto, pero con ROI medible:

- Programa de bienestar mental con intervención organizativa
- Formación de mandos intermedios en liderazgo saludable
- Definir KPIs ODS y reportarlos (GRI 403 / ESRS S1)

OLA 3 · Transformación (18–36 meses)

- Living wage review en cadena de suministro
- Extensión de estándares SST a proveedores clave
- Certificación INSST como empresa saludable (Red REES)
- Integrar ODS en Memoria de Sostenibilidad auditada (CSRD/ESRS)
- Participar en red sectorial: Pacto Mundial, Forética, ENWHP

Marco normativo de referencia · SST + ODS en España

EESST 2023–2027

Primer documento estratégico que conecta SST y ODS en España. Alinea explícitamente la prevención de riesgos con la Agenda 2030 y el ODS 3.

CSRD / ESRS S1

Obligatorio para empresas >250 empleados desde ejercicio 2025. SST, bienestar y condiciones laborales son datos auditables. Convierte la PRL en dato financiero.

GRI 403 · Seguridad y Salud

Estándar técnico de reporte más maduro: TRFR, enfermedades profesionales, programas de bienestar. Marco técnico de referencia internacionalmente reconocido.

RD 901/2020 y RD 902/2020

Planes de igualdad obligatorios y auditoría retributiva. Deben coordinarse con el comité de SST para un enfoque integrado ODS 3 + ODS 5.

Declaración de Luxemburgo (ENWHP)

Marco europeo de empresa saludable adoptado por el INSST. Base para el reconocimiento oficial de la Red Española de Empresas Saludables (REES). ENGIE, Bridgestone e IVECO son referentes.

OIT Vision Zero / ISO 45001

Objetivo cero accidentes mortales. ISO 45001 es certificable y compatible con reporte GRI 403 y ESRS S1. El Grupo ENGIE lo aplica con objetivo TRFR <3 para 2030.

Lo que te llevas hoy

4 conclusiones clave para técnicos de prevención:

1 Los ODS 3 y 8 son legislación y estrategia vigente

Son el marco político que sustenta la SST moderna — ya están explícitamente en la EESST 2023–2027. No hay que esperar.

2 Las empresas líderes miden, publican y mejoran

TRFR, tasa de estrés, brecha salarial. Publican los datos negativos. La transparencia es el diferenciador real frente al greenwashing.

3 Salud mental: intervenir en el diseño del trabajo

Las intervenciones efectivas actúan sobre el diseño del puesto, la carga de trabajo y el liderazgo — no solo sobre síntomas individuales. El mánager es el mayor factor de salud.

4 Quick win inmediato: accionable el lunes

Calcular tu TRFR, aplicar el ISTAS21 y revisar la política de SST mencionando los ODS 3 y 8 explícitamente.

Preven Control

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Eskerrik asko!

PrevenControl

Consultoría EHS

www.prevencontrol.com

Contacto

Joaquim Ruiz

jruiz@prevencontrol.com