

Políticas de salud y el bienestar en la empresa



SANTIAGO DE COMPOSTELA, 18 DE JUNIO DE 2016
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA. CAMPUS VIDA DE LA USC



Organización
Internacional
del Trabajo

O TRABALLO DECENTE E A AXENDA 2030 DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE Seguridade e saúde no traballo

Protexer os dereitos laborais e promover un ambiente de traballo seguro e protexido para todos os traballadores e traballadoras, incluíndo os migrantes, en particular as mulleres migrantes e as persoas con empregos precarios.

Cada día, 6400 persoas morren debido a un accidente de traballo ou a unha enfermidade profesional, o cal representa 2,3 millóns de mortes ao ano. Ademais, 860 000 persoas sofren lesións no traballo todos os días. Isto representa un gasto para as empresas de 2,8 billóns de dólares anuais, «o catro por cento do produto interno bruto mundial» en termos de perda de tempo de traballo, interrupcións da produción, tratamento de lesións no traballo e enfermidades profesionais, rehabilitación e indemnización.

Que cómpre facer:

- Empezar unha acción urxente para crear unha cultura de prevención global que respecte o dereito a un ambiente de traballo seguro e saudable, e que garanta que os empregadores e os traballadores coñezan os seus dereitos e responsabilidades.
- Aplicar os dereitos fundamentais e as normas da OIT no ámbito nacional. Os grupos vulnerables, incluíndo os migrantes, requiren unha atención especial co fin de garantir que se protexan os seus dereitos e se melloren as súas condicións de traballo.

Definición para un ambiente laboral saudable:

Un ambiente laboral saudable é aquel en que os traballadores e directivos colaboran en utilizar un proceso de mellora continua para protexer e promover a saúde, a seguridade e o benestar dos traballadores e a sustentabilidade do espazo de traballo, considerando o seguinte, baseado en necesidades identificadas:

- a saúde e a seguridade dependen do medio físico do traballo;*
- a saúde, seguridade e benestar dependen do contorno psicosocial do traballo, incluíndo a organización do traballo e a cultura do espazo laboral;*
- os recursos persoais de saúde no espazo laboral; e*
- as formas de participar na comunidade para mellorar a saúde dos traballadores, as súas familias e os outros membros da comunidade.*

A seguridade e saúde no traballo: un dereito humano fundamental

«Todo individuo ten dereito á vida, ao traballo... a condicións equitativas e satisfactorias de traballo... Toda persoa ten dereito a un nivel de vida adecuado que lle asegure a ela e á súa familia, a saúde e o benestar...»

(Declaración Universal de Dereitos Humanos, Nacións Unidas, 1948)

A promoción da saúde no traballo (PST)

Fundamentos

A saúde é o resultado da interacción dunha serie de factores ligados á bioloxía humana, aos hábitos de vida, ás crenzas e actitudes das persoas, aos ambientes laboral e extralaboral, aos servizos de saúde e a unha serie de factores transversais como o desenvolvemento económico, tecnolóxico, cultural e demográfico.

O modelo para unha boa xestión da saúde no traballo atópase na combinación dinámica, simultánea e complementaria de dúas formas de actuación: a redución dos factores de risco e o desenvolvemento do benestar físico, mental e social.

Isto supón protexer e promover a saúde dos traballadores e traballadoras da empresa mediante o esforzo común de empresarios (coa creación de contornos seguros e saudables) e traballadores (coidando do seu propio benestar), coa participación e compromiso de todos eles.

Baseada na definición de «promoción da saúde» aparecida na carta de Ottawa (OMS, Xenebra, 1986), a Rede Europea de Promoción da Saúde no Traballo (ENWHP) consensuou, no ano 1997, a seguinte definición:



Declaración de Luxemburgo

A «promoción da saúde no lugar de traballo» (PST) é xuntar os esforzos dos empresarios, os traballadores e a sociedade para mellorar a saúde e o benestar das persoas no lugar de traballo.

Isto pódese conseguir:

- Mellorando a organización e as condicións de traballo.
- Promovendo a participación activa.
- Fomentando o desenvolvemento individual.

Esa definición defende integrar a promoción da saúde nas intervencións de prevención de riscos laborais; intenta establecer un marco conceptual que axude a organizar e emprender programas de saúde na empresa que consideren actuacións en todos os niveis (individual, contorno e organización) e busca a participación e colaboración de todos os actores importantes (administracións competentes, expertos, empresarios e traballadores).

As características dunha boa xestión da saúde no traballo pódense resumir en:

- Un deseño sistemático de programas que melloren a saúde do traballador e da organización.
- A creación dunha cultura da saúde que satisfaga as necesidades tanto da empresa como do traballador.
- Unha xestión da saúde que se integre no plan estratéxico da empresa porque é bo para a saúde do traballador e para a produtividade, a eficiencia e a competitividade da empresa.
- Unha metodoloxía que axude ás persoas a conseguir unha saúde óptima (emocional, física, social, espiritual e intelectual).
- Unha metodoloxía que utilice diversas estratexias para mellorar o coñecemento que sobre a saúde teñen os traballadores e demais actores relevantes e para poñer á súa disposición un contorno de traballo que protexa a saúde das persoas e que apoie e reforce as eleccións saudables.

Os principais elementos deste procedemento son:

- Unhas condicións de traballo melloradas, en busca da calidade e a sustentabilidade do traballo, onde a saúde e a seguridade dos traballadores está asegurada e nas que se cumpren e exceden os requirimentos legais da normativa vixente.
- Uns hábitos de vida saudables, considerando nas intervencións como pode o medio laboral facilitar e apoiar hábitos, comportamentos e habilidades para lidar coa vida de forma saudable.
- Un contorno facilitador no que a cultura da organización reforza e defende uns valores éticos que aseguran un trato respectuoso e xusto dos traballadores.

Os principais elementos deste procedemento son:

- Unhas condicións de traballo melloradas, en busca da calidade e a sustentabilidade do traballo, onde a saúde e a seguridade dos traballadores está asegurada e nas que se cumpren e exceden os requirimentos legais da normativa vixente.
- Uns hábitos de vida saudables, considerando nas intervencións como pode o medio laboral facilitar e apoiar hábitos, comportamentos e habilidades para lidar coa vida de forma saudable.
- Un contorno facilitador no que a cultura da organización reforza e defende uns valores éticos que aseguran un trato respectuoso e xusto dos traballadores.

Ámbitos de actuación

Existen tres liñas de acción claves para conseguir contornos seguros e saudables e apoiar os traballadores no coidado da súa saúde.

Estas tres liñas son:

- A prevención de riscos laborais, de obrigado cumprimento por parte das empresas e que consiste en protexer os traballadores dos danos derivados das condicións de traballo.
- A cultura da organización, que consiste na existencia duns valores comúns e uns estándares que guían a forma en que interaccionan as persoas tanto na organización como fóra dela.
- Unhas accións voluntarias, que pode levar a cabo a empresa para crear non só contornos seguros e exentos de riscos de orixe laboral, senón contornos que permitan e apoiem eleccións saudables .



A posta en marcha do proxecto «Empresas saudables» responde ao interese do INSHT de recoñecer o traballo das empresas no ámbito da mellora da saúde e o benestar dos seus traballadores, así como promover a cultura da saúde e o intercambio de experiencias empresariais.

Ser unha «empresa saudable» significa, ademais do cumprimento legal en prevención de riscos laborais:

- Xestionar a saúde dos traballadores desde un enfoque integral e integrado.
- Considerar a saúde en todas as políticas da empresa.

Calquera empresa ou organización, con independencia do seu tamaño, titularidade ou sector, pode solicitar a súa adhesión e manifestar o seu compromiso coa Declaración de Luxemburgo e, se o desexa e cumpre cos criterios de calidade elaborados pola ENWHP, pedir o seu recoñecemento como boa práctica na promoción da saúde no traballo.

Promoción da saúde no lugar de traballo: xente sa en empresas sas

O lugar de traballo inflúe na saúde e na enfermidade de distintos xeitos. O traballo pode ocasionar enfermidades se as persoas han traballar en condicións daniñas para a saúde, a súa formación é inadecuada ou carecen do apoio dos seus compañeiros. En contrapartida, o traballo pode ser orixe do desenvolvemento persoal e da mellora das habilidades persoais.

A PST propugna unha serie de medidas que inflúen sobre a saúde dos traballadores.

Estas inclúen:

- Principios e métodos procedentes da dirección da empresa que recoñezan que os traballadores son un elemento necesario na organización e non un mero custo.
- Unha cultura, cos seus correspondentes principios, que inclúa a participación dos traballadores alentando a súa motivación e responsabilidade.
- Uns criterios de organización do traballo que lles proporcionen aos traballadores un equilibrio entre as demandas do traballo, o control sobre el, a súa formación e o recoñecemento social derivado.
- Unha política de persoal que incorpore activamente temas de promoción da saúde.
- Un servizo integrado de seguridade e saúde no traballo. .

A PST pode chegar ao obxectivo de «xente sa en organizacións sas» se asenta nas seguintes premisas:

Todo o persoal ten que estar implicado (participación).

A PST ha integrarse en todas as decisións importantes e en todas as áreas das organizacións (integración).

Todas as medidas e programas deben orientarse á solución de problemas: análise das necesidades, establecemento de prioridades, planificación, execución, control e avaliacións continuadas (proxecto de xestión).

A PST debe incluír medidas dirixidas ao individuo e ao ambiente desde varios campos; combinar a estratexia de control do risco coa de desenvolvemento de factores de protección e potenciadores da saúde (integral).

El presidente de la CEOE afirma que el trabajo "fijo y seguro" es un "concepto del siglo XIX"

Juan Rosell dice que en el futuro el trabajo "habrá que ganárselo todos los días"

No es la primera vez que critica el empleo indefinido: en otra ocasión propuso quitarle derechos a los trabajadores estables para dárselos a los temporales



- [Rosell: "Ojalá convenciéramos a los indefinidos para bajar ciertos derechos y dárselos a los temporales"](#)
- [Rosell afirma que la crisis acabará cuando los parados tengan trabajo "y lo quieran"](#)

El presidente de CEOE, Juan Rosell, ha afirmado este lunes que el trabajo "fijo y seguro" es "un concepto del siglo XIX", ya que en el futuro habrá que "ganárselo todos los días", y ha pedido un mayor impulso de la digitalización en Europa y en España, especialmente en educación, porque "corre peligro de perder el tren de la revolución digital". Así lo ha señalado Rosell durante su intervención en la presentación de un estudio sobre la transformación digital realizado por Siemens y la consultora Roland Berger, en la que ha considerado que la digitalización será fundamental para el trabajo, ya que "va a haber muchas sorpresas en un futuro inmediato".

No es la primera vez que el líder de la CEOE carga contra el trabajo indefinido. En otra ocasión, Rosell apostó por mejorar los derechos de los trabajadores temporales [rebajando los de los estables](#). "Ojalá convenciéramos a los indefinidos para bajar ciertos derechos y dárselos a los temporales", dijo entonces.

En 2013, el presidente de la patronal aseguró que la crisis acabaría cuando los parados tengan un puesto de trabajo y ["lo quieran y también luchan para tenerlo"](#).



ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo



DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO
28 DE ABRIL 2016



Máis sinistros na temporalidade

A temporalidade ten as súas peores consecuencias na sinistralidade laboral. En proporción, os traballadores e traballadoras cun contrato temporal sofren máis accidentes ca as que teñen unha relación estable.

Segundo se desprende dos datos facilitados polo Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (informe do 1/6/2016), no ano 2015 o maior incremento dos accidentes de traballo, tanto en cifras absolutas como relativas, dáse precisamente entre os traballadores e traballadoras cun contrato temporal: 1.264 accidentes máis entre traballadores/as que tiñan subscrito un contrato temporal (+16 %) fronte a 446 máis baixo a modalidade dun contrato indefinido (+3,16 %).

	ANO 2015	ANO 2014	VARIACIÓN ABSOLUTA
Indefinidos	14.576	14.130	+446
Temporais	9.171	7.907	+1.264
Autónomos/as	1.207	1.335	-128

Ao cruzar os datos de accidentes de traballo con baixa coa poboación asalariada indefinida e temporal, constátase que, no ano 2015, case o 39 % deses accidentes os sufriron persoas cun contrato temporal. Tendo en conta que a poboación asalariada temporal representa o 25 % do total, é evidente que a relación entre os sinistros e o tipo de contrato non é aleatoria.

Relación entre accidentes de trabajo e poboación asalariada ano 2015

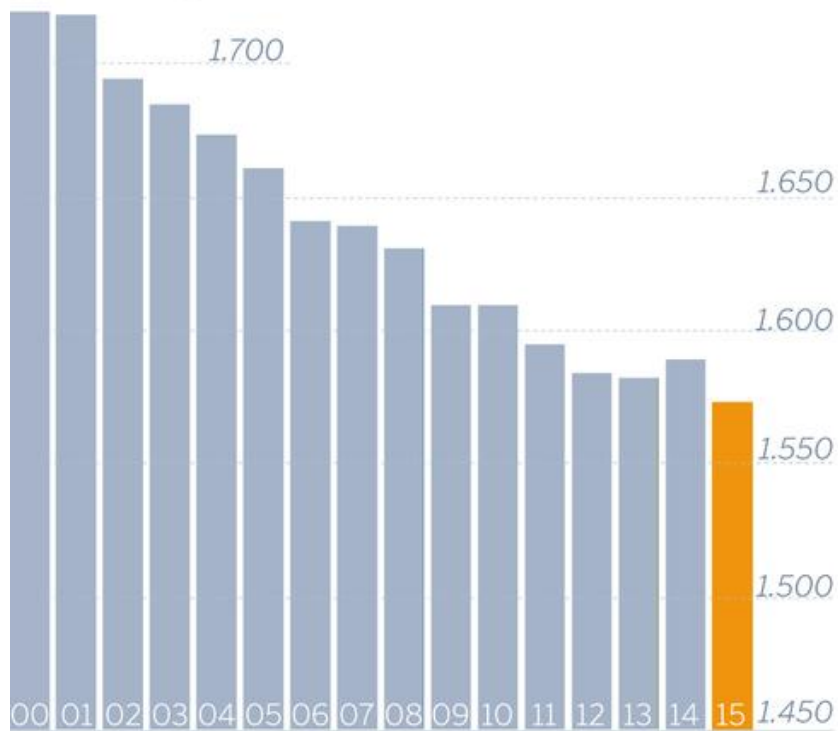
	ACCIDENTES (A)	ASALARIADOS/AS (B)	(A)/(B)
Indefinidos	14.576	596.700	2,4 %
Temporais	9.171	203.500	4,5 %

Fonte: elaboración propia sobre datos da EPA e do ISSGA

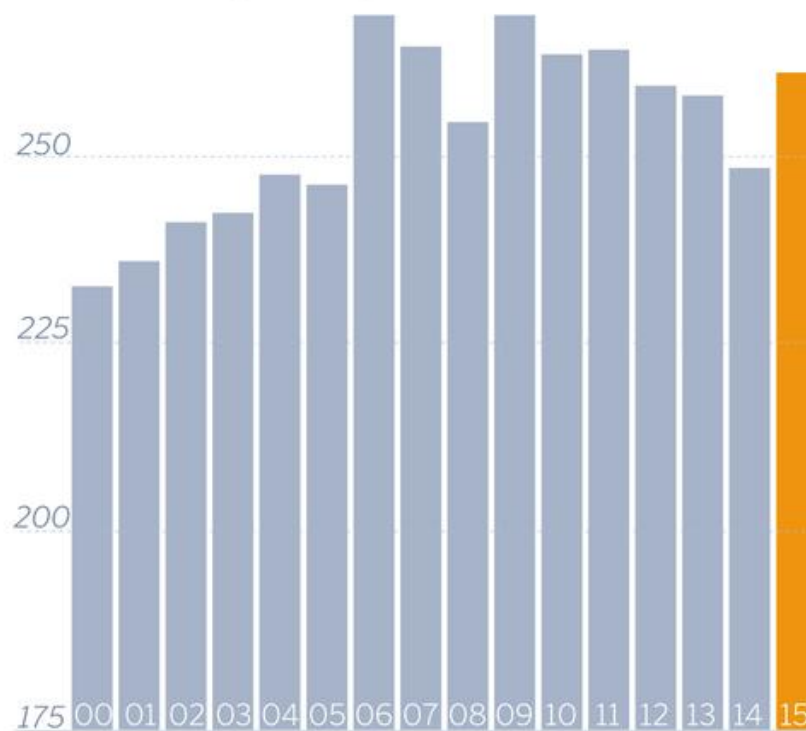
A anterior afirmación corrobórase se poñemos en relación o número de accidentes e o número de persoas asalariadas en función do seu tipo de contrato. Así, de cada 100 asalariados con contrato indefinido, 2,4 sufriron un accidente de traballo; pola contra, esta porcentaxe elévase a 4,5 de cada 100 no caso das persoas asalariadas con contrato temporal.

El absentismo laboral en Galicia

Horas efectivas anuales por trabajador



Horas no trabajadas anuales por empleado



Fuente: Adecco y elaboración propia

LA VOZ

Horas extraordinarias

No primeiro trimestre de 2010 facía horas extraordinarias o 7,15 % da poboación asalariada; seis anos despois, a porcentaxe baixou ata o 5,07 %. Non obstante, a realización de horas extraordinarias incrementouse antes de que empezase a recuperarse o emprego por conta allea. Na serie analizada, o menor volume de poboación asalariada que realiza horas extraordinarias dáse no primeiro trimestre de 2012 e desde entón aumentou un 40 %.

I trimestre	poboación asalariada	non realiza horas extra	realiza horas extra
2010	867.200	805.200	62.000
2011	845.300	788.900	56.400
2012	823.500	794.800	28.800
2013	773.900	739.900	34.000
2014	763.900	730.000	33.900
2015	774.000	736.600	37.400
2016	797.600	757.100	40.400

Durante os anos de destrución de emprego baixou a realización de horas extraordinarias. Non obstante, na serie analizada, constátase que a maioría das horas extraordinarias seguen sendo non pagadas ano tras ano.

No primeiro trimestre de 2010 fixéronse 520.700 horas extraordinarias na semana de referencia, e o 56 % non se remuneraron. Seis anos despois, realizáronse 329.300 horas extraordinarias e as non pagadas supoñían o 55 % do total.

As horas extraordinarias traballadas e non pagadas son explotación laboral, contribúen á desvalorización salarial e prexudican a conciliación da vida laboral coa persoal e familiar.

1º trimestre	horas extraordinarias	pagadas	non pagadas
2010	520.700	231.300	289.400
2011	460.700	225.600	235.100
2012	256.100	109.900	146.200
2013	323.800	131.500	192.300
2014	288.300	100.500	187.800
2015	292.300	101.800	190.500
2016	329.300	148.600	180.700



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

ÍNDICE DE INCIDENCIA Y ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO, DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Periodo: abril 2015 - marzo 2016 respecto a abril 2014 - marzo 2015

Fuente 2014, 2015 y 2016: Avance de estadísticas de accidentes de trabajo, MEYSS.

Base del Índice: la media de la Población Afiliada a la Seguridad Social con la contingencia por AT cubierta

Índice de incidencia = (Nº de Accidentes de Trabajo / Población Afiliada) x 100.000

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

* Los accidentes se contabilizan en la provincia de la autoridad laboral que receptiona el parte de accidente y no coincide necesariamente con la provincia donde se produjo el accidente.

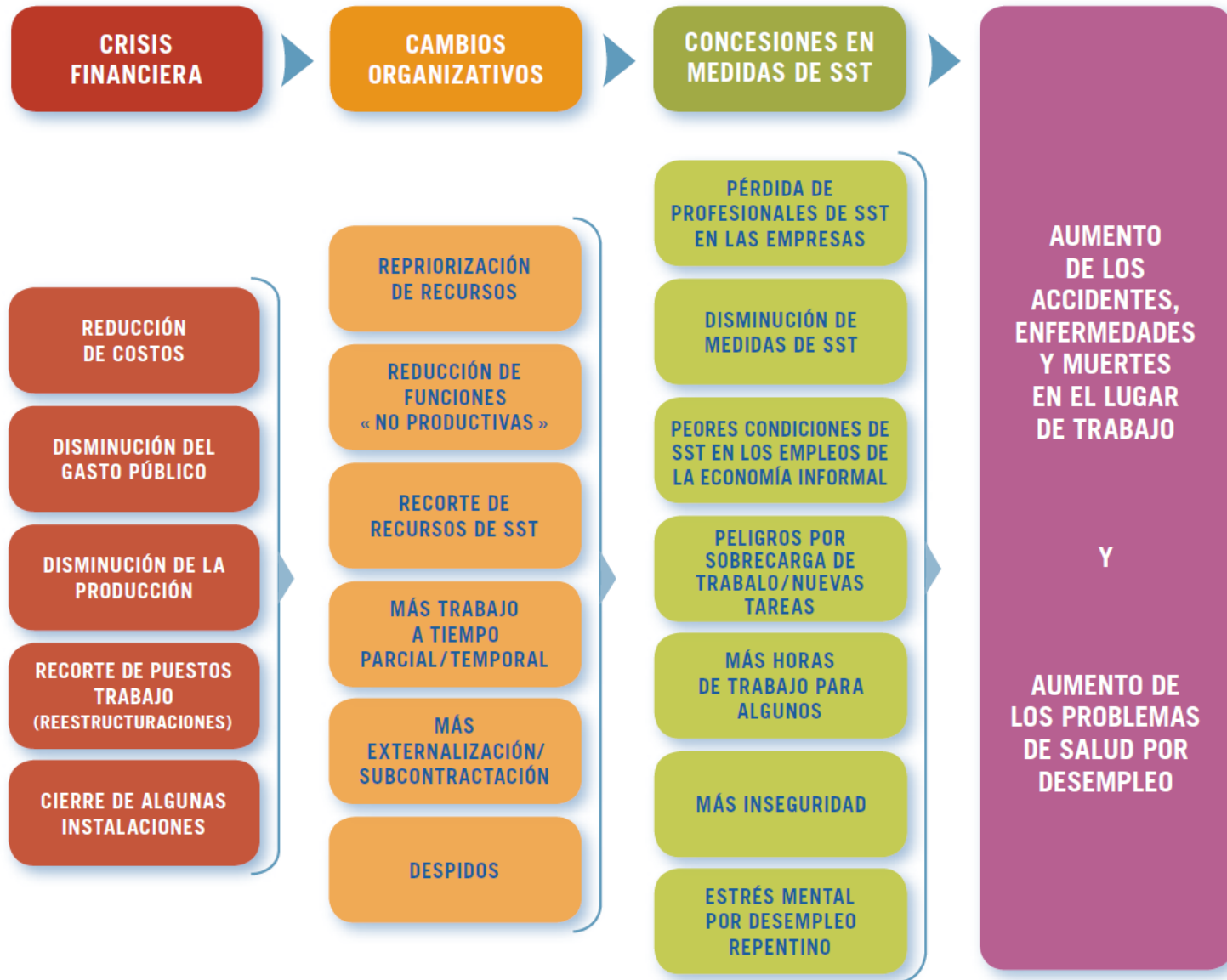
	Nº AT LEVES	I. INCIDENCIA LEVES	Nº AT GRAVES	I. INCIDENCIA GRAVES	Nº AT MORTALES	I. INCIDENCIA MORTALES	Nº AT TOTALES	I. INCIDENCIA TOTALES	variación % respecto periodo anterior	POBLACIÓN AFILIADA
ANDALUCÍA	74.994	3.558	823	39,0	74	3,5	75.891	3.601	4,6%	2.107.707
ARAGON	12.250	2.882	71	16,7	24	5,6	12.345	2.904	5,1%	425.046
ASTURIAS	10.341	3.597	57	19,8	13	4,5	10.411	3.621	0,7%	287.520
BALEARES	16.137	4.457	95	26,2	10	2,8	16.242	4.486	2,9%	362.089
COM. CANARIA	21.573	3.526	119	19,4	22	3,6	21.714	3.549	-0,7%	611.905
CANTABRIA	4.871	2.907	44	26,3	7	4,2	4.922	2.938	3,0%	167.549
CASTILLA LA MANCHA	19.966	3.894	128	25,0	26	5,1	20.120	3.924	8,3%	512.798
CASTILLA LEON	21.140	3.036	160	23,0	28	4,0	21.328	3.063	3,5%	696.209
CATALUÑA	75.935	2.938	493	19,1	46	1,8	76.474	2.959	-1,1%	2.584.816
COM. VALENCIANA	39.191	2.860	291	21,2	46	3,4	39.528	2.884	5,2%	1.370.472
EXTREMADURA	9.353	3.462	160	59,2	10	3,7	9.523	3.524	2,0%	270.195
GALICIA	24.032	3.112	401	51,9	53	6,9	24.486	3.170	5,4%	772.316

ACCIDENTES CON BAIXA EN XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE E GRAVIDADE XANEIRO-MARZO 2015/2016



GALICIA	LEVES			GRAVES			MORTAIS			TOTAIS		
	2015	2016	% Var.	2015	2016	% Var.	2015	2016	% Var.	2015	2016	% Var.
AGRICULTURA	290	234	-19,31	12	13	8,33	1	1	0,00	303	248	-18,15
PESCA	274	250	-8,76	8	14	75,00	5	5	0,00	287	269	-6,27
INDUSTRIA	1.565	1.682	7,48	17	26	52,94	2	3	50,00	1.584	1.711	8,02
CONSTRUCCIÓN	612	657	7,35	14	24	71,43	4	1	-75,00	630	682	8,25
SERVIZOS	2.972	2.982	-0,34	29	41	41,38	3	1	-66,67	3.004	3.004	0,00
TOTAL	5.713	5.785	1,26	80	118	47,50	15	11	-26,67	5.808	5.914	1,83

LA CRISIS FINANCIERA Y SUS POSIBLES EFECTOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:



CONCLUSIÓN

A nosa opinión é complexa.

Por unha banda, parécenos que a formulación básica das empresas saudables axita reclamos (os hábitos saudables individuais) que queren ocultar a realidade das desigualdades e case do conflito de clase.

Os expertos de saúde pública máis modernos e rompedores din que o máis xenuinamente saudable é ser rico, posiblemente de nacemento, vivir en barrios elegantes, dispoñer dun alto nivel de estudo e dun traballo ben remunerado. Quero dicir, se miramos a cousa desde o punto de vista dos condicionantes sociais da saúde, que a empresa se implique na promoción de hábitos de vida saudables soa a humor negro.

Doutra banda, a filosofía das empresas saudables pon moito o acento sobre o cumprimento pleno da normativa de prevención de riscos laborais e a participación dos traballadores, así que debuxa un escenario favorable para a intervención sindical en saúde laboral.

En definitiva, dentro do concepto de empresas saudables conviven a idea de mellorar as condicións de traballo (que é a parte que nos interesa) coa de implantar hábitos individuais de vida saudable (que é a parte que recalcan as empresas).

Debería ser a nosa preocupación que ambas queden, polo menos, compensadas.

En conxunto, parécenos unha oportunidade para mellorar condicións de traballo e impulsar a cultura da participación. O sindicato debe insistir nos condicionantes sociais da saúde para obter adhesións ás súas loitas en saúde laboral e outros campos.

COPSOQGal21

Unha ferramenta
de avaliación e intervención
preventiva do risco psicosocial