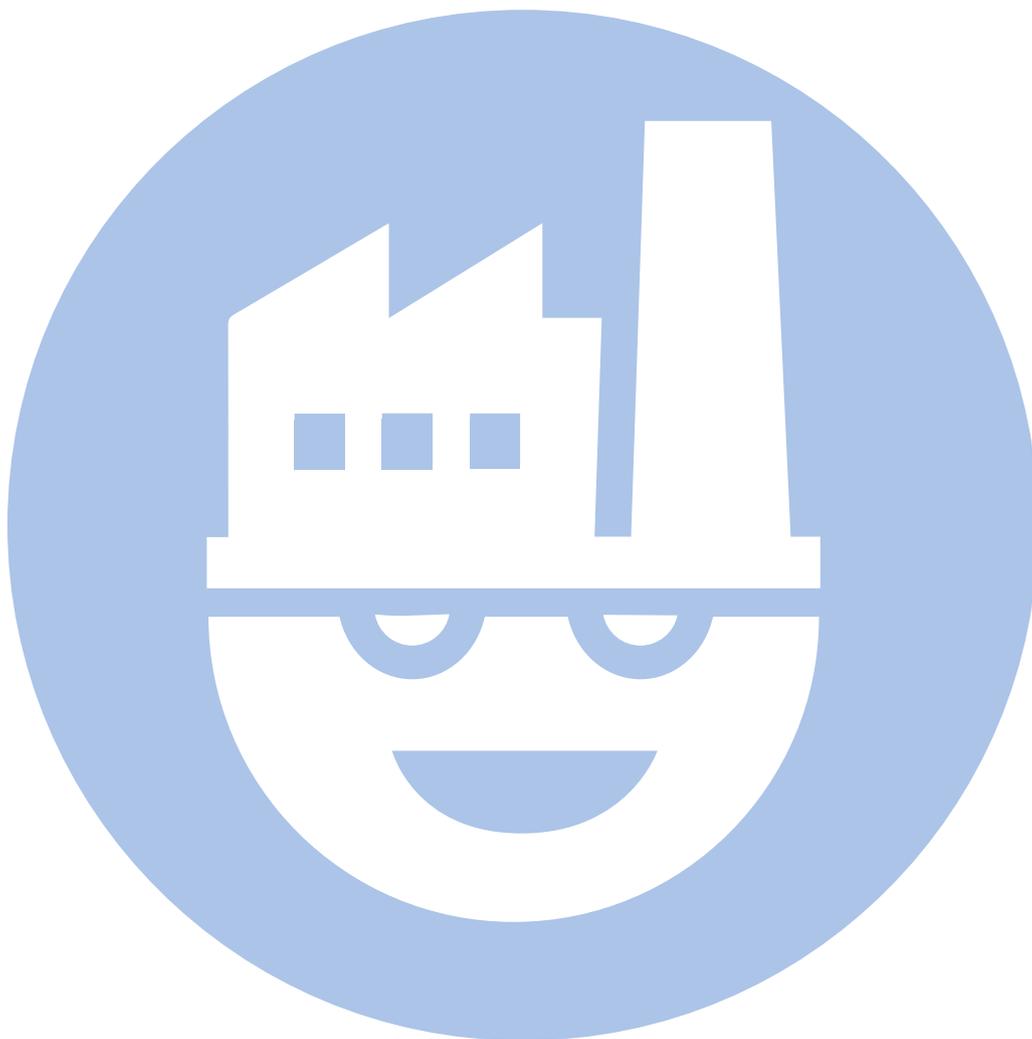


Salud y Bienestar

Promoción de la salud en los centros de trabajo

Comisiones Obreras de Madrid



Salud y Bienestar

Promoción de la salud en los centros de trabajo

Salud y bienestar. Promoción de la salud en los centros de trabajo

PRIMERA EDICIÓN: octubre de 2020

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Depósito legal: M-26603-2020

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Introducción	5
Qué es la promoción de la salud y otras “cosas” que aparecen ligadas a la misma: el bienestar, el autocuidado...	9
Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo	12
Defender un modelo de la promoción de la salud organizado, integrado y coherente	12
Optimizar recursos, aprovechar sinergias	15
Apostar por un modelo participativo	16
Fijar un compromiso de mejora continua	16
Algunas medidas concretas de promoción de la salud en el trabajo	18
Nutrición en el trabajo	18
Sueño saludable	23
Actividad física	27
Salud mental o control del estrés	29
Reflexión final	34
La participación real como elemento del cambio	35

Introducción

Antes de que la Covid-19 hiciera su aparición en nuestro país, cuando sólo era un virus que afectaba a un país tan lejano como China, en la Secretaría de Salud Laboral de CCOO empezamos a darle vueltas a la idea de elaborar una publicación sobre bienestar. Hablar, publicar sobre bienestar en el trabajo siempre nos ha provocado cierta incomodidad. Cuando en nuestro día a día lo que encontramos son empresas que incumplen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que recordemos es una ley de mínimos, incorporar el bienestar nos parece casi una utopía. Cuando nuestra pelea sindical sigue siendo que se permita la participación real de la clase trabajadora a través de sus representantes o que se evalúen y se adopten medidas para que la organización del trabajo no ponga en peligro grave la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, hablar de bienestar nos parece hasta una frivolidad.

Por otra parte, el bienestar en las organizaciones es una realidad. Hay empresas que llevan tiempo “trabajando” el bienestar y otras se están incorporando a este “trabajo”; ya sabemos que la idea de “empresa saludable” está pegando fuerte.

Teniendo en cuenta esta realidad consideramos que había llegado el momento de visibilizarla. Para conocerla, criticarla y hasta denunciarla públicamente cuando el bienestar se utilice como una cortina de humo para ocultar la realidad de unas condiciones de trabajo que, no sólo no redundan en el bienestar, sino que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Pero también para no desechar medidas que, si tenemos unas condiciones de trabajo seguras, pueden incidir positivamente en nuestra salud y en nuestro bienestar.

Luego llegó la Covid-19 a nuestras vidas, a nuestros barrios, a nuestros trabajos y a nuestras casas. Nos confinaron muchos días. Y en esos días era necesario que cada uno de nosotros y nosotras se cuidara. No sólo para no contagiarnos del virus y no contagiar a los demás, sino para estar física, mental y emocionalmente bien.

Inmediatamente, los medios de comunicación y las redes sociales comenzaron a decirnos cómo teníamos que cuidarnos en casa. La lista era tan larga, con propuestas tan ambiciosas y variadas, que podíamos caer en la angustia de no llegar a todo: tengo que organizar una oficina en mi salón y cumplir con las condiciones del Real Decreto 486/97 de lugares de trabajo, ayudar a mis hijos e hijas con la tarea del colegio, jugar con ellos, cocinar, mantener una dieta equilibrada y variada, hacer deporte, mantenerme en equilibrio, cuidar de mis relaciones, dormir bien, ser optimista y ver el confinamiento como una oportunidad... y quizá en este punto te preguntaste: ¿algo más?, y la respuesta era que sí, había más cosas que podíamos hacer para estar bien, porque la lista era interminable.

Para poner nombre a esa realidad, la angustia de no poder cumplir con las exigencias del autocuidado que nos imponían desde fuera, editamos un folleto sobre el bienestar de los trabajadores y trabajadoras durante esta crisis sanitaria¹. El objetivo de esta publicación no era otro que visibilizar lo que estaba pasando: el bombardeo mediático del autocuidado. Y empatizar contigo: nosotros y nosotras estábamos siendo víctimas del mismo bombardeo.

Pretendíamos, además, darte algunas ideas, que no recetas, para desarrollar algo intuitivo, interno y necesario como es la capacidad de cuidar de nosotros y nosotras, no sólo para intentar estar bien durante el confinamiento sino para estar bien también cuando éste se acabara y diéramos paso a otra realidad.

Las cosas han ido cambiando. La mayoría ya estamos trabajando en nuestro centro de trabajo. Y ojalá que sigamos practicando el autocuidado para estar bien, ojalá el autocuidado personal haya llegado para quedarse.

Siguen siendo muchas las empresas que apuestan por el bienestar, por seguir promocionando la salud dentro de la organización. Por ello esta publicación sigue siendo necesaria para visibilizar, cuestionar/denunciar y reconocer las medidas ligadas al bienestar en las empresas de nuestro entorno.

Porque más allá de trabajar por nuestro propio bienestar y de seguir cumpliendo con las normas frente a la Covid-19 y las relativas a la prevención de riesgos laborales, es responsabilidad de la empresa garantizar que nuestro trabajo sea seguro.

¹ *El bienestar de las trabajadoras y los trabajadores. Algunas ideas para estar bien en momentos de crisis.*

Si nuestro trabajo no cumple con las condiciones mínimas de seguridad y salud que se especifican en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan, esto del bienestar nos chirría, ¿verdad?

A continuación te presentamos algunas de las **realidades** que hacen que esto del bienestar en la empresa te chirríe, nos chirríe.

Trabajador de logística

“Me dicen que estire la espalda y caliente antes de mover cajas, pero muevo al día no sé ni cuantos kilos y la única medida preventiva que me ofrecen es: cuando veas que pesa mucho, pídele ayuda a algún compañero. En este caso, ¿el estiramiento me va a servir de algo?”.

Trabajadora de comercio

“Me dan un curso de hábitos saludables y me hablan de lo importante que es dormir ocho horas. Pero cuando hay mucho trabajo en tienda podemos llegar a salir a las once de la noche. Llego a las mil a casa y recibo un whatsapp donde me piden que al día siguiente vaya a la apertura de camión que es a las siete de la mañana, porque hay poca gente. ¿Cómo quieren que duerma ocho horas?”.

Trabajadora de la limpieza

“Este año en la semana de la prevención nos han hablado de la importancia de hacer algún deporte regularmente para mantenernos bien. Y sí, claro, eso está genial. Pero yo tengo dos contratos a tiempo parcial en dos empresas distintas, porque en ninguna de ellas me ofrecen una jornada completa y con medio sueldo no me da para nada. Así que el deporte que hago es correr de un lado a otro para otro... ¿Eso cuenta?”.

Vigilante de seguridad

“Ahora ya no sólo te lo recomiendan los médicos, los medios de comunicación, etc. También la empresa nos dice que tenemos que tener una alimentación equilibrada, beber mucha agua... Pero a ver cómo hago yo eso

si trabajo de noche y duermo de día. Si estoy en una garita donde no me puedo ni calentar la comida. Si a ratos estoy solo y no me puedo ausentar de mi puesto ni para ir al baño”.

Trabajadora de una empresa de seguros

“En el trabajo nos propusieron un plan gratuito para dejar de fumar. Yo no pude dejarlo... En el propio curso nos decían que el estrés era uno de los motivos para fumar más y para tener más dificultades para dejarlo. Me preocupa mi salud y me preocupa no poder dejar de fumar. Pero quizá si en mi empresa se preocupasen del estrés que soportamos, dejar de fumar sería más fácil”.

La realidad es que muchas empresas están implantando medidas de promoción de la salud sin hacer prevención y eso es lo que chirría. Porque si no se hace prevención en el origen, si no se ofrecen entornos y trabajos seguros no sólo se está incumpliendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que estas medidas de promoción de la salud, del bienestar, del autocuidado, etc. se convierten en un parche que quizá pueda tener algún impacto positivo en la imagen de la empresa, pero que no sirve para mejorar la vida laboral que es precisamente lo que estos programas y medidas debieran perseguir.

La realidad es que en los últimos tiempos y a raíz de la pandemia se ha hablado más que nunca del autocuidado, de trabajar por nuestro bienestar, de la responsabilidad individual de cuidar de nuestra salud. Y todo eso está muy bien y es necesario. Pero ojo, lo que no está bien, no es justo, ni legal es que nos trasladen a la clase trabajadora la responsabilidad empresarial de proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Yo me autocuido, tú me proteges. Y si además quieres promocionar nuestra salud en la empresa ¡genial!

Qué es la promoción de la salud y otras “cosas” que aparecen ligadas a la misma: el bienestar, el autocuidado...

Para clarificar este punto, vamos a hacernos eco de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende por promoción de la salud. En 2002, primero, y en 2012 después, la OIT consciente de que resultaba y aún hoy resulta imprescindible trabajar para evitar y controlar los riesgos psicosociales en el trabajo, elaboró un programa de formación denominado SOLVE² que, en palabras textuales, *“integra los elementos de promoción de la salud y del bienestar de los trabajadores como elementos esenciales de las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo”*.

Este material de formación fue diseñado por los servicios de recursos humanos, los sindicatos, las organizaciones patronales, profesionales de la seguridad y salud en el trabajo y otras instituciones responsables de la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. En ese material la OIT deja muy claro que ***“la promoción de la salud en el lugar de trabajo es eficaz cuando complementa las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), integrándola a las prácticas de gestión de la SST para prevenir accidentes y enfermedades, y cuando contribuye a proteger y mejorar la salud y el bienestar de los hombres y las mujeres en el trabajo”***.

² SOLVE_Trainers_guide_SPA.vp.

Con todo esto queremos señalar que si las medidas de promoción de la salud en tu empresa te parecen una tomadura de pelo, seguramente sea porque tu empresa no está haciendo las cosas como debiera en lo que a prevención de riesgos y a protección de la salud se refiere.

Así que el **propósito** de este folleto es apostar por la promoción de la salud como un conjunto de medidas complementarias (y NUNCA exclusivas) para conseguir proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Para eso te ofrecemos **una herramienta que te ayude a reflexionar e incluso a verificar y vigilar si tu empresa está siendo responsable o no**. Al mismo tiempo, **vamos a hacernos eco de esas medidas que tienen que ver con el bienestar, el autocuidado, la promoción de la salud...porque no son malas en sí mismas, de hecho son buenas**; lo malo es el uso que en algunas empresas se está haciendo de ellas.

Por qué apostamos por implementar medidas de promoción de la salud en las empresas

Porque como parte de una gestión preventiva adecuada en la empresa puede

- 1) Complementar las medidas preventivas implantadas para mejorar sus resultados. Contribuyen a un ambiente laboral seguro y saludable y reforzando la calidad de vida laboral y una salud física y mental óptimas en el trabajo.

Ejemplo: Imaginemos que en la empresa de logística anterior, se adoptan medidas colectivas para el manejo manual de cargas y, además, se implanta un programa de ejercicios físicos para hacerlos dentro de la jornada de trabajo y antes de empezar a trabajar.

- 2) Contribuir a que los trabajadores y las trabajadoras desarrollen formas más efectivas de enfrentar los problemas laborales, personales o familiares que pueden afectar a su bienestar y a su desempeño en el trabajo, como el estrés o el abuso del tabaco y otras sustancias.

Ejemplo: Supongamos que en el caso de la trabajadora de la empresa de seguros no sólo se adoptan medidas para evitar el estrés, sino que se le ofrece además la posibilidad de realizar un programa para dejar de fumar.

3) Apoyar a los trabajadores y a las trabajadoras en el desarrollo de aptitudes para manejar sus padecimientos crónicos y para que sean proactivos en el cuidado de la salud, en la mejora de hábitos saludables de vida, la calidad de su dieta, su sueño y su condición física.

Ejemplo: En cualquiera de las situaciones mencionadas, apoyar unas condiciones de trabajo seguras y saludables con campañas que conciencien a la población trabajadora de la importancia de mantener hábitos de vida saludables relativos al sueño, la alimentación o la actividad física regular.

4) Potenciar los resultados de las medidas de seguridad y salud implantadas ya que, al mantener a los trabajadores y a las trabajadoras en forma y saludables, permiten conservar su capacidad de trabajar y de seguir siendo miembros activos y productivos de la sociedad. Al mismo tiempo, pueden contribuir al bienestar de los trabajadores y de las trabajadoras y al de sus empresas por medio de prácticas laborales más eficientes y más rentables para ambos.

Así, y sólo así, se conseguirá que las medidas de promoción de la salud emprendidas tengan un enfoque colectivo e individual que incidirán en la mejora de las condiciones laborales, el ambiente y la organización del trabajo, además de tener un impacto positivo en los resultados de la empresa y en los contextos familiares, comunitarios y sociales.

Gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo

Defender un modelo de la promoción de la salud organizado, integrado y coherente

Así como nadie cuestiona la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva, resulta imprescindible **organizar e integrar** la gestión de la promoción de la salud en la empresa como herramienta importante, también, para incrementar la salud de las personas trabajadoras.

Una estructura de gestión apropiada es una herramienta de diagnóstico útil que permite a las empresas identificar sus necesidades para desarrollar medidas apropiadas y coherentes con las mismas, así como hacer un seguimiento de su eficacia, pudiendo realizar los ajustes necesarios para trabajar por y para la mejora continua. O, lo que es lo mismo, permite a las empresas preguntarse:



Además de organizar un sistema de gestión integrado en la empresa, éste tiene que ser **coherente**. Esto significa que se han de definir claramente las necesidades de promoción de la salud que tiene cada empresa para implementar las medidas más apropiadas.

¿Dónde estamos? Si queremos organizar medidas de promoción de la salud en una empresa de logística, como planteábamos al principio, quizá interese mejorar la actividad física y el ejercicio. Si lo que queremos es incluir el bienestar en una empresa con horario de trabajo nocturno puede que sea más importante incluir medidas relativas a mejorar la alimentación y el descanso.

No obstante, cualesquiera que sean esas medidas, sólo serán eficaces partiendo de unas condiciones seguras y saludables. Pero además, para que tengan acogida entre los trabajadores y las trabajadoras será imprescindible que dichas **medidas** sean:

- **Claras.** La empresa ha de especificar el objetivo de esas medidas. Y no pasa nada por utilizar términos que hablen de mejora de rendimiento de las personas trabajadoras, de productividad o de reducir bajas. Las personas trabajadoras quieren ser eficaces en su trabajo, contribuir al sostenimiento de una organización que también implica contribuir a sostener su propio empleo. Y, por supuesto, no quieren enfermar.
- **Sin coste adicional.** Que tales medidas no supongan un “coste” en tiempo para la persona. Así como el artículo 14. 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales³ establece que *“el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”*. Estas medidas de promoción de la salud no pueden suponer un coste para la persona. De poco sirve que me enseñen a estirar para mejorar mi condición física si no me da tiempo a poner en práctica esos estiramientos antes y durante mi jornada laboral.

Diferente es que algunas de estas medidas sean de carácter voluntario como, por ejemplo, participar en una carrera durante el fin de semana, y/o se trate de ventajas económicas que incentiven la realización de actividad física fuera del trabajo como por ejemplo el pago total o parcial de la cuota de un gimnasio.

- **Democráticas.** Si queremos que las medidas sean no sólo bien acogidas, sino que las personas se comprometan con su realización, es necesario permitir su participación. Y no con el único objetivo de que las personas se sientan escuchadas sino para aprovechar la sabiduría del que sabe, que no es ni más ni menos que la persona que realiza el trabajo; la persona para la que se están diseñando esas medidas.

Así lo considera la Declaración de Luxemburgo⁴ que incluye a la población en general como partícipes necesarios en la promoción de salud en el trabajo cuando afirma que la misma consiste en “aunar el esfuerzo de empresarios, trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.”

³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁴ Documento consenso en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia a la gestión de la salud de la población trabajadora en la empresa.

- **Con sentido.** La promoción de la salud no debe ser vista como una moda que no sea tomada en serio. Por ello, resulta imprescindible enfatizar los aspectos complementarios entre la seguridad y salud en el trabajo y la promoción de la salud.

Optimizar recursos, aprovechar sinergias

Teniendo en cuenta la estrecha relación entre la seguridad y la salud y la promoción de la salud, es conveniente aprovechar y expandir las estructuras ya existentes en las empresas relativas a la prevención de riesgos laborales para incorporar en las mismas la promoción de la salud. Nos referimos a los Comités de Seguridad y Salud, que necesariamente se han de constituir en las empresas donde la plantilla suponga un mínimo de 50 trabajadores y trabajadoras y haya delegados y delegadas de prevención⁵.

Dichos comités ya tienen normas de funcionamiento interno, personas que representan a la empresa y a los trabajadores y trabajadoras (los delegados y delegadas de prevención), así como medios y recursos para participar activamente en la negociación de medidas relativas a la seguridad y la salud en la empresa. De manera que es, sin duda, más eficiente integrar la promoción de la salud en dichas estructuras existentes que crear algo totalmente nuevo y al margen de la salud laboral. O, dicho de otro modo, siempre será más eficaz y eficiente implementar un programa coordinado entre salud laboral y promoción de la salud que realizar intervenciones inconexas.

No obstante, aunque se haga buen uso de las estructuras existentes, la promoción de la salud debe tener peso propio y ser reconocida y validada ya que es una aportación extra a la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, así como, por qué negarlo, a la productividad en la empresa.



⁵ Artículos 35 y 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Apostar por un modelo participativo

Ya hemos señalado la necesidad de dar participación a los verdaderos protagonistas: los trabajadores y las trabajadoras a quienes van dirigidas las medidas de promoción de la salud.

Hemos puesto de manifiesto la importancia de darles participación para contar con su “saber” y para incrementar el compromiso, y hemos propuesto hacerlo a través de las plataformas y figuras ya existentes (el Comité de Seguridad y Salud y los delegados y delegadas de prevención), sin necesidad de duplicar lugares, para coordinar todo lo que implique trabajar por la salud en la empresa: la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud.

No obstante, también puede suceder que medidas de promoción de la salud decidan implantarse en empresas de menos de 50 trabajadores/as donde no existe Comité de Seguridad y Salud, pues en estos casos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no obliga a su constitución. De ser así, la participación podrá canalizarse, igualmente, a través del delegado/a de prevención, en reuniones formales o informales que seguramente ya se mantengan para tratar cuestiones relativas a la seguridad y la salud en la empresa.

También puede ocurrir que estemos ante una empresa más pequeña y/o no exista representación sindical. De igual forma, la participación seguirá siendo necesaria para proponer, aplicar y hacer un seguimiento de las medidas de promoción de la salud con los resultados que se persiguen y así mejorar y complementar la seguridad y la salud de la plantilla.

Y es que dar oportunidades a todos los trabajadores y trabajadoras no debería concebirse como una obligación a cumplir dependiendo de según qué cosa y bajo qué circunstancias, sino que la participación de la clase trabajadora es un valor en sí mismo.

Fijar un compromiso de mejora continua

Es importante hacer un seguimiento de las medidas aplicadas a través de herramientas como como la que propone el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo⁶ y evaluar el impacto del programa una vez

⁶ NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo:cuestionario para la evaluación de la calidad.

implantado o, lo que es lo mismo, de nuevo, contar con la opinión de quienes lo han realizado, más allá de que la empresa realice su estudio de impacto en términos de rendimientos económicos, de productividad, etc.

Además, conviene ser claros en cuanto a los resultados de la implantación del programa. La transparencia genera confianza y aumenta el compromiso. De manera que es importante que las personas trabajadoras conozcan los objetivos que la empresa proponía al inicio del planteamiento del programa y cuáles han sido los resultados, así como las medidas de revisión y actualización futuras en pro de la mejora continua en la promoción de la salud.



Algunas medidas concretas de promoción de la salud en el trabajo

Nutrición en el trabajo

La alimentación es uno de los factores que con mayor seguridad e importancia condicionan nuestro desarrollo físico, nuestra salud, nuestro rendimiento y, en definitiva, nuestra calidad de vida. Sin embargo, la salud no se distribuye de manera homogénea dentro de la sociedad (dime lo que ganas y dónde vives, y te diré cómo es tu salud) y el acceso a una alimentación equilibrada tampoco es universal (dime lo que ganas y dónde vives, y te diré cómo te alimentas).

Una alimentación es adecuada, saludable y respetuosa con el medio ambiente cuando también es:



Además, nuestros hábitos alimentarios van a depender de:

- El lugar dónde realicemos la ingesta de alimentos: en el trabajo, en el camino, en casa.
- Nuestra situación económica, como ya hemos adelantado.
- Del tiempo que tengamos para comer.

Pasamos muchas horas fuera de casa. Es más, es posible que, a lo largo de la semana, comas más días en tu centro de trabajo, en el trayecto o fuera, que en casa. Por eso, es importante que desde las empresas y centros de trabajo se fomente la comida saludable y se faciliten los espacios y el tiempo necesario para poder comer de una manera sana, equilibrada y sostenible.

Consecuencias de una nutrición desequilibrada

Las consecuencias de una nutrición desequilibrada sobre la salud varían considerablemente, dependiendo de si las personas comen demasiado o muy poco, o si consumen las proporciones incorrectas de macro y micronutrientes. Todas estas situaciones de equilibrio afectan al trabajo. El deterioro relacionado con la nutrición y los problemas de salud afectan a la vida de trabajadores y trabajadoras.

Las deficiencias nutricionales más habituales entre la población activa que se ve obligada a comer en su centro de trabajo son: la falta de hierro, presente en carne, cereales y legumbres que favorece los cuadros de anemia relacionados con falta de concentración y memoria y una mayor irritabilidad. Los frutos secos, cacao o germen de trigo son ricos en magnesio; su déficit aumenta el riesgo de padecer insomnio o ansiedad. La vitamina B12, abundante en huevos o lácteos, y la B6 que se encuentra en carne y pescado azul, son fundamentales para el buen funcionamiento del sistema nervioso.

Por otro lado la deficiencia de hierro y la anemia pueden tener un grave impacto en la salud de las personas trabajadoras. La falta de hierro significa que se está transportando menos oxígeno en el cuerpo y por lo mismo se produce menos energía. Los suplementos de hierro pueden ayudar a reducir la fatiga y el cansancio.

Por último, comer en exceso también deriva en problemas de salud relacionados con el sobrepeso, como la diabetes y la enfermedad coronaria.

Consecuencias de una inadecuada alimentación para el planeta

Incrementamos el cambio climático

En Europa, el consumo de comida y bebida es responsable del 15 % de las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo nacional. Está bien documentado el potencial con el que cuentan las dietas mejoradas para reducir dichas emisiones: un estudio de la CE de 2012 afirma que si todos los ciudadanos y ciudadanas de Europa cambiáramos algunos hábitos de consumo alimentario, las emisiones de gases de efecto invernadero se verían reducidas en un 30% en comparación con el consumo actual. Ahí es nada.

Provocamos la pérdida de biodiversidad

La cantidad de energía consumida y el espacio usado para la producción de alimentos también son mucho mayores cuando no tenemos en cuenta la sostenibilidad en nuestra alimentación.

Generamos residuos innecesarios

Comida procesada y embalada en montones de capas que genera más enormes cantidades de basura, la cual termina en vertederos, sin más fin que llevar del lugar de venta hasta lugar de consumo (casa, empresa...).

Todos estos residuos que generamos no desaparecen solos, aunque nos dé la impresión de que es así cuando los tiramos al contenedor. No hay magia, no se desvanecen, permanecen en vertederos, y son la causa de emisiones y contaminación que podríamos ahorrarnos.

Perjudicamos nuestra propia salud

No deja de resultar curioso que los alimentos más recomendados para nuestra salud también coincidan con los que tienen un menor impacto ambiental. Por lo tanto, apostar por la sostenibilidad es sinónimo en muchas ocasiones (si no en todas) de apostar por el cuidado de nuestra salud.

Favorecemos el desequilibrio entre países

Seamos realistas, es difícil dar de comer a más de 7.000 millones de personas. Imagina cuando seamos 9.000 millones. No falta tanto para eso. Y mientras la mitad de la población sufre de obesidad, la otra mitad está malnutrida. Mientras unos tiramos un tercio de la comida, otros viven con hambre. Si no cambiamos nuestros hábitos estaremos incrementado estas diferencias. Y esto, de nuevo, es una responsabilidad individual y colectiva. Dentro y fuera de las empresas. De todos y de todas.

Alimentación sostenible

La alimentación no solo ha de contribuir a nuestro “sostenimiento”, también ha de permitir que el medio ambiente sea sostenible. Alimentarnos con productos de temporada, locales y evitar los productos procesados son medidas que contribuyen a nuestro cuidado y al cuidado de nuestro entorno. Y esto es algo que deberíamos tener presente todos y todas, como consumidores y consumidoras. Pero también las empresas, si por ejemplo, ponen a disposición de los trabajadores y trabajadoras un servicio de comedor o fomentan el consumo y la venta de productos y productores locales, evitando los residuos innecesarios y participando en “bancos de alimentos” y otras iniciativas de colaboración entre organizaciones que eviten tirar comida.

Veamos ejemplos para la promoción de una alimentación saludable en las empresas.

EJEMPLOS PARA LA PROMOCIÓN DE UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE EN LA EMPRESA	
Instalaciones y comedor	<p>Poner a disposición de los y las trabajadoras una pequeña cocina que tenga, como mínimo, nevera y microondas.</p> <p>Evitar las máquinas que únicamente dispensen comida basura o alimentos con grasas saturadas o con mucha azúcar.</p> <p>En el caso de tener servicio de comedor dentro de la empresa, realizar un menú variado en el que no falten nunca las frutas y las verduras.</p>

EJEMPLOS PARA LA PROMOCIÓN DE UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE EN LA EMPRESA	
Organización del trabajo	Dar tiempo suficiente para que los trabajadores y las trabajadoras puedan comer de manera relajada.
Información y formación	Propiciar espacios de comunicación entre los trabajadores/as reflexionando sobre la importancia de una alimentación saludable, así como dar consejos aplicados a cómo comer en el trabajo. En este punto los talleres de cocina impartidos por nutricionistas también son una buena opción. Contar con el apoyo de expertos/as en nutrición para resolver las dudas de trabajadores y trabajadoras. Informar del calendario de frutas y verduras de temporada.
Promoción de actividades sostenibles	Promocionar actividades de economía local y/o consumo responsable. <i>Por ejemplo, participando en cooperativas de consumo y en la compra-venta de empresas productoras de proximidad.</i> Participar en iniciativas de colaboración entre empresas para evitar tirar comida.

Sueño saludable

Los hábitos de trabajo y de sueño han ido cambiando drásticamente hasta llegar a nuestros días. Así, fenómenos como la revolución industrial y la introducción de la electricidad, entre otros, fueron una oportunidad para poder llevar a cabo actividades nocturnas y de trabajo continuo. Actualmente, el ritmo de vida, las múltiples responsabilidades y tareas nos mantienen a muchos y muchas de nosotras bajo presión de tiempo constante, siendo muy común sacrificar horas de sueño por trabajo, ocio u otras actividades.

El sueño es una cuestión tanto personal, que depende de características y hábitos personales y otros factores interpersonales como la familia y el ambiente social, como laboral. Los horarios de trabajo pueden estar en conflicto con los horarios saludables de sueño. Así por ejemplo, trabajar de noche y dormir durante el día supone alterar el ritmo natural del cuerpo.

Las personas presentamos alteraciones en nuestro cuerpo en función de los ciclos biológicos. Uno de ellos, es el ciclo circadiano, que está regulado por las variaciones ambientales de luz-oscuridad y que sirve para reparar el organismo mientras se está durmiendo. El trabajo a turnos y/o nocturno implica trabajar en un pe-

ríodo natural de descanso y, por consiguiente, dormir en un período normal de activación en el que el resto de personas desarrollan su actividad. Este tipo de trabajo repercute negativamente en la salud.

Quienes tienen baja tolerancia a dichos horarios podrán experimentar una situación ambivalente de sufrir somnolencia durante la noche y sin embargo no poder dormir durante el día. Este es un trastorno conocido como trastorno del sueño por turnos de trabajo.

Entre las personas que trabajan a turnos es frecuente que puedan padecer síntomas como somnolencia durante las horas de vigilia y dificultad para dormir durante las horas programadas para el sueño, problemas estomacales, irritabilidad y otros problemas crónicos.

Esta forma de organizar el trabajo no sólo afecta a la calidad del sueño, sino que además dificulta las necesidades de conciliar la vida personal, social y familiar y es especialmente peligrosa en algunas ocupaciones o sectores: transporte (de personas o de mercancías), plantas nucleares, sector sanitario y socio sanitario, seguridad, etc.

¿Cuánto sueño “necesitamos”?

Los adultos/as necesitamos entre siete y nueve horas de sueño en cada período de 24 horas. Los niños, las niñas y los/as adolescentes requieren más, mientras que los y las más mayores tienen dificultad para dormir profundamente toda la noche. La “necesidad” de sueño puede variar de una persona a otra, pero suele ser muy estable en cada persona.

Dormir no es una pérdida de tiempo, y es muy importante no malinterpretar la necesidad real de sueño como un síntoma de pereza. El sueño tiene un gran impacto sobre el desempeño de las personas en el trabajo y sobre la salud física y mental, igual que una dieta equilibrada y la práctica de ejercicio de manera regular.

DATOS CLAVE SOBRE EL SUEÑO

- El sueño es una necesidad básica. Dormir de 7 a 9 horas al día está asociado con una buena salud y longevidad.
- La privación de sueño aumenta la irritabilidad y menoscaba el desempeño de la actividad.
- Dormir 5 horas o menos por la noche de manera rutinaria está asociado con un incremento del riesgo de enfermedades cardíacas.
- Es necesaria una educación pública para que las personas adquieran buenos hábitos para mejorar su sueño.

El sueño y el estrés

Trabajar más de 48 horas a la semana de manera regular puede aumentar el estrés relacionado con el trabajo, reduce la satisfacción laboral e incrementa el riesgo de padecer otros problemas de salud mental. Trabajar más de 60 horas a la semana de manera regular está relacionado con el aumento del riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares.

La mayor parte de las personas recuerda momentos en los que tuvo problemas para dormir por cuestiones estresantes de la vida personal y laboral. La falta de sueño también puede disminuir significativamente nuestra capacidad de resolver problemas y de interactuar con los demás, empeorando el estrés y aumentando el riesgo de violencia psicológica entre las personas, que estaremos más irritables y somnolientas en el trabajo si no dormimos lo suficiente.

Algunos ejemplos para la promoción saludable del sueño en las empresas son:

EJEMPLOS PARA LA PROMOCIÓN SALUDABLE DEL SUEÑO EN LA EMPRESA

<p>Organización del trabajo</p>	<p>Reducir al máximo la cantidad de horas extraordinarias por periodo de tiempo.</p> <p>Facilitar periodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo el descanso semanal y las vacaciones anuales.</p> <p>Evitar los horarios extendidos e irregulares de trabajo, así como los horarios impredecibles.</p> <p>Establecer horarios flexibles de trabajo, para que los trabajadores/as puedan cubrir sus necesidades laborales, de descanso y de sueño con las de convivencia y responsabilidad familiares.</p> <p><i>Parece obvio, pero si los horarios de trabajo no son saludables, tampoco lo será nuestro sueño.</i></p>
<p>Trabajo a turnos y nocturno</p>	<p>Se debe consultar a trabajadores y trabajadoras sobre la organización de su horario de trabajo y las medidas a tomar deben ser producto de un acuerdo.</p> <p>Si se quiere introducir el trabajo a turnos como una nueva organización del trabajo es aconsejable llevar a cabo una fase preparatoria para informar a los trabajadores/as.</p> <p>El trabajo nocturno debe ser evitado, o limitado, siempre que sea posible.</p> <p>El tiempo extraordinario debe limitarse, distribuirse entre los y las trabajadoras y no debe convertirse en rutina.</p> <p>Los turnos deben estar programados en días, semanas o meses. Al diseñar los horarios se debe tener cuidado e intentar minimizar la fatiga.</p> <p><i>Cabe recordar que trabajo nocturno y a turnos son, sin duda, los horarios que más dificultan mantener unos hábitos de sueño saludable. De su organización y su limitación dependerá nuestro sueño.</i></p>
<p>Evaluación y gestión del riesgo</p>	<p>Si hay factores relacionados con el trabajo que obstaculizan que los y las trabajadoras tengan suficiente sueño reparador, esto constituye un riesgo para la salud y como tal se debe evaluar y gestionar.</p> <p>Cuando la jornada se extienda más allá de un periodo de 8 horas, se debe tener en cuenta en la evaluación de riesgos laborales.</p>
<p>Vigilancia de la salud</p>	<p>Las autoridades competentes en esta materia, deberán elaborar protocolos específicos de vigilancia de la salud a aquellos y aquellas que trabajen en horario diferente de los de la jornada laboral diurna.</p> <p>Los Servicios de Vigilancia de la Salud de las empresas también pueden promover hábitos saludables relacionados con el sueño.</p> <p><i>Con el objetivo de detectar precozmente enfermedades y/o trastornos relacionadas con el sueño.</i></p>
<p>Consulta y participación</p>	<p>Facilitar la participación real y efectiva de las representantes de las personas trabajadoras en el diseño de los horarios de trabajo.</p>
<p>Información y formación</p>	<p>Es necesario que trabajadores y trabajadoras, mandos y dirección estén informados de las necesidades de descanso y sueño y de los beneficios de organizar el trabajo en concordancia con estas necesidades.</p>

Actividad física

Nuestro cuerpo está hecho para el movimiento. Es una de las funciones más básicas y esenciales de los seres humanos y ha sido un elemento fundamental para nuestra supervivencia durante miles de años; el cuerpo está diseñado para altos niveles de actividad física. Sin embargo, con el paso de los años se ha ido produciendo una creciente y rápida disminución de la necesidad de movimiento en nuestra vida cotidiana.

El movimiento, la actividad física y el ejercicio ofrecen estímulos esenciales para las funciones del cuerpo. Sin esos estímulos el cuerpo se debilita y está en mayor riesgo de sufrir enfermedades graves. Los síntomas que acompañan a la inactividad reducen tanto la capacidad de trabajar como la calidad de vida.

La inactividad física es actualmente el cuarto factor de riesgo de mortalidad más importante en todo el mundo, sólo por detrás de la hipertensión, el consumo de tabaco y la hiperglucemia⁷.

Afortunadamente existen maneras de aumentar la actividad física saludable en beneficio de todos y todas y el lugar de trabajo o la propia actividad de trabajar puede ser un buen espacio y un buen momento para integrarla, dado que pasamos una media de ocho horas trabajando.

Los lugares de trabajo pueden, y deberían ser, a nuestro entender, un elemento clave para la concienciación y la puesta en marcha de la actividad física de las personas. Por una parte, por el beneficio en bienestar y productividad que genera una mayor actividad física de la población trabajadora y, por otra parte, por las características propias de los centros de trabajo y el tiempo que pasamos en ellos; ambas realidades aumentan la probabilidad de éxito de la persona en particular y de las políticas públicas de salud en general.

Algunos ejemplos para la promoción de la actividad física en la empresa:

⁷ Fuente: WHO. Global health risks. Mortality and burden of disease attributable to selected major risks. 2009.

EJEMPLOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA EN LA EMPRESA	
Instalaciones, equipos, vestimenta	<p>Las empresas pueden crear en sus propias instalaciones espacios para realizar actividad física con máquinas y material adecuado a la actividad que se proponga.</p> <p>También pueden organizar actividades de entrenamiento con monitores y monitoras en diferentes horarios.</p>
Subsidios	<p>Pueden ser otorgados parcial o totalmente por la empresa para sufragar tarifas de gimnasios u otras instalaciones deportivas fuera del trabajo.</p> <p><i>Imaginemos que hay un gimnasio cerca de la empresa, una piscina, etc. Quizá sea más útil y rentable establecer acuerdos con estas instalaciones que permita a los trabajadores y trabajadoras acudir a los mismos a precios más ventajosos.</i></p>
Premios, reconocimientos	<p>Pueden ofrecerse premios al desempeño o a la participación.</p> <p><i>A veces estas medidas nos parecen un poco... ¿"de película americana"? Pero lo cierto es que el reconocer al desempeño y la participación siempre es una buena manera de motivar a las personas.</i></p>
Incentivos para caminar o ir en bicicleta al trabajo	<p>Bajo diversas formas como: dotación de vestuarios, instalaciones para estacionar las bicis, mejorar la seguridad en las carreteras (en colaboración con la comunidad, solicitar la inclusión de carriles bici), solicitud de la inclusión de bicis de alquiler en la zona, ayudas económicas para la compra de material, etc.</p>
Descansos para hacer ejercicio	<p>Pueden ofrecerse a lo largo de la jornada laboral, flexibilizando los horarios para permitir insertar la actividad física durante la jornada.</p>
OTRAS ACTIVIDADES	
Formación e información	<p>Ofrecer formación e información para movilizar y fortalecer la motivación hacia la realización de actividad física.</p>
Grupos de ejercicio	<p>Organizar y/o permitir y alentar la creación de "grupos de ejercicio". Grupos de trabajadores y trabajadoras que compartan objetivos, motivación y nivel de aptitud. Pueden ser fuente de apoyo social e intercambio de experiencias para motivar a las personas a comenzar y/o a seguir ejercitándose.</p> <p>Esos mismos compañeros y compañeras quizá tengan un cierto nivel de entrenamiento y de capacidad para dirigir grupos de ejercicio y pueden ser una buena opción para ofrecer el liderazgo necesario.</p>
Eventos de ejercicio	<p>Pueden ser eventos competitivos y no competitivos, propios o ajenos: promocionar y facilitar la participación en carreras populares, crear eventos propios donde poder probar diferentes actividades físicas.</p> <p><i>Estos eventos tienen el potencial de fomentar el ejercicio físico en general, y pueden, además, mejorar la cohesión social en el trabajo.</i></p>

Todas estas propuestas son sólo algunos ejemplos de medidas de promoción de la actividad física en la empresa que conocemos que se están llevando a cabo, no sólo en empresas grandes, sino también en empresas medianas y pequeñas de nuestro entorno. Como siempre, su elección, inclusión y puesta en marcha dependerá de los objetivos que se persigan, las necesidades concretas y las posibilidades reales de su implantación.

Salud mental o control del estrés

Con la palabra estrés definimos muchas situaciones en las que nos podemos encontrar y que van desde un malestar pequeño e incluso rutinario, pasando por un cuadro de ansiedad y llegar incluso a la depresión. En algunos círculos se considera el estrés como algo que puede ser positivo. En el contexto de la prevención de riesgos laborales nuestro punto de vista es que el estrés tiene connotaciones siempre negativas. Diferente es la reacción que tenemos las personas trabajadoras cuando se nos impulsa a dar lo mejor de nosotras mismas en el trabajo. Esto no lo consideramos estrés, sino más bien motivación hacia el logro, hacia la consecución de unos objetivos.

El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden o superan las capacidades, los recursos o las necesidades que tenemos las personas.

Es un fenómeno natural, un mecanismo de defensa que de muchas maneras ha garantizado la supervivencia de la especie humana. Sin embargo, actualmente el estrés se ha convertido en un problema debilitante y destructivo para muchos trabajadores y trabajadoras.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización, el diseño del trabajo y las propias relaciones laborales. Todas estas condiciones han ido cambiando a un ritmo vertiginoso en los últimos 20 años.

El ritmo de la vida moderna ha crecido exponencialmente. Antes, un trabajador o trabajadora podía cerrar la puerta al salir de su puesto de trabajo y olvidarse de sus tareas. Ahora las personas estamos “hiperconectadas” a través del teléfono, el correo electrónico, whatsapp... Tantas formas de comunicarnos hacen que estemos potencialmente disponibles las 24 horas del día. ¿Acaso no has leído el correo del trabajo en casa o respondido a un whatsapp durante un fin de semana e incluso estando de vacaciones?

El trabajo se está insertando en la vida privada, durante nuestros momentos de descanso, en nuestra vida diaria, en los eventos sociales y familiares. Los límites que separan el trabajo de la vida personal cada vez son más difíciles de identificar. Ahora el ritmo del trabajo lo dictan las múltiples comunicaciones instantáneas y el alto nivel de competencia mundial. La inmediatez y la competencia sin medida hacen que muchos trabajadores y trabajadoras sientan que su trabajo y su vida están conformados por urgencias y perciben que ya no pueden controlar las exigencias que se les imponen. Confundimos lo importante con lo urgente y entramos en la espiral del estrés.

Para los que trabajan en unas condiciones precarias (contratos temporales, parcialidad, multitrabajos, economía sumergida) puede ser aún más difícil separar las exigencias del trabajo y las de la vida cotidiana, ya que su capacidad de supervivencia financiera depende de una enorme inseguridad. En estas condiciones lo urgente se convierte en importante. Si no estoy disponible, mi trabajo peligra y, con ello, mi supervivencia. Mi vida depende del salario de ese trabajo.

El estrés ocasiona reacciones físicas, psicológicas y conductuales diversas. A medida que éste aumenta, más se reducen las capacidades de la persona de sobrellevar las dificultades de manera saludable.

El gráfico de página siguiente muestra algunos efectos del estrés en las personas que pueden ocasionar daños a la salud (la tabla no agota las posibilidades)⁸.

El estrés es especialmente importante hoy, ahora. Al ritmo laboral y vital que venimos experimentando se ha unido la pandemia mundial de la Covid-19, que nos ha dejado un presente inestable e inseguro. Hay empresas que cierran, se ajustan o reducen su tamaño, lo que supone una amenaza para la clase trabajadora que aún mantiene su empleo y ante esta situación aumenta el estrés y el miedo a perderlo. Se incrementa la situación de necesidad de los que han perdido el trabajo y están buscando; aumenta el estrés y el miedo a no encontrarlo. Y con todo este estrés y este miedo, aumenta la exigencia, implícita o no, de tener que estar disponible las 24 horas, y se incrementa la precariedad y la economía sumergida.

En algunos sectores, como el sanitario y sociosanitario (personal de residencias, ayuda a domicilio, personal sanitario...) los trabajadores y trabajadoras han estado sometidos a unos niveles de estrés jamás antes experimentados. No sólo porque hayan tenido que hacer frente a la Covid-19, sino por cómo han tenido que hacerle frente. Por haber estado sometidos a unas condiciones de trabajo ya muy precarias: largas jornadas, salarios a veces muy bajos, falta de personal y recursos, escasas compensaciones, poco o nulo reconocimiento social...

⁸ Brun, 2005.

este estrés que ya venían sufriendo se ha incrementado exponencialmente con la pandemia. Han tenido que trabajar más con menos para hacer frente a una situación desconocida... Ha habido muchas “bajas”, algunas definitivas, entre los compañeros y compañeras de estos sectores. Pero además, han tenido que convivir a diario y en números difíciles de “digerir” con la muerte. Han sido víctimas de un estrés emocional extremo.



No sólo este sector ha sufrido los embates del estrés. Recordemos a todo el personal de actividades consideradas esenciales: trabajadoras y trabajadores de comercio de alimentación, limpieza, reparto... actividades que se fueron ampliando conforme la Covid-19 se iba controlando.

Los demás también hemos sufrido el estrés en el confinamiento.

Además, es indiscutible que hemos padecido, también, un estrés en la esfera personal: hemos sufrido la pérdida de seres queridos, hemos vivido el miedo a contagiarnos y a contagiar a otras personas, la ansiedad de no saber qué pasará. Lo que ha dado lugar a un incremento de exigencias cuyo control ha podido sobrepasar nuestras posibilidades de enfrentar saludablemente esta situación.

Todo eso ha pasado, está todavía pasando.

Bien, ahora es el momento de trabajar para seguir controlando el estrés. Seguir desarrollando y profundizando en nuestro autocuidado es vital, pero en el ámbito de la empresa ésta tiene mucho por hacer. Para empezar debería evitar el riesgo en el origen, como dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y si eso no es posible evaluarlo y proponer las medidas necesarias en aras a reducirlo al mínimo posible para proteger la salud de las personas trabajadoras⁹. Hecho esto y como complemento a las medidas organizativas que necesariamente habrán de adoptarse, las organizaciones pueden plantear medidas de bienestar que aumenten los beneficios de aquéllas y no sólo protejan sino mejoren la salud de un recurso imprescindible e irremplazable, el humano.

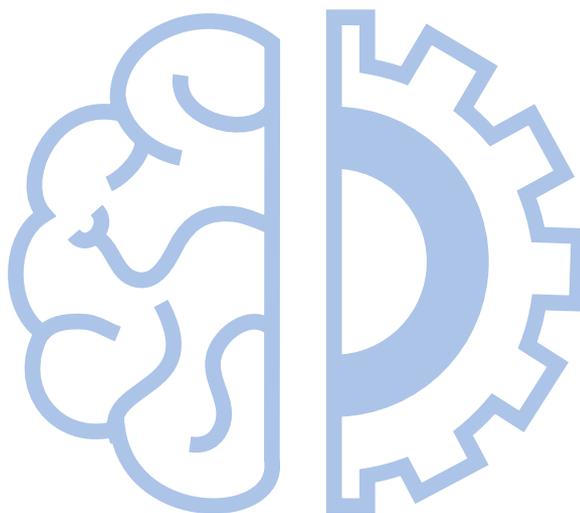
En el cuadro siguiente damos a conocer algunos ejemplos para mejorar el control del estrés:

EJEMPLOS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS EN LA EMPRESA	
Entrenamiento de la mente (mindfulness)	<p>Formar a las personas en programas como el MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction). Es un programa que tiene como objetivo la mejora de la atención y la reducción del malestar o el estrés, de este modo se pueden gestionar mejor las situaciones complejas que se presentan a lo largo de la vida.</p> <p>Hay autores que afirman que el programa ayuda a aumentar la resiliencia, el bienestar, la salud física y psicológica, refuerza las competencias y permite más presencia y más empatía; que podremos conectar mejor con las personas con las que interactuamos y reduciremos el nivel de conflictividad.</p>
Programas de relajación	<p>Impartir talleres que, con diferentes técnicas y formatos, nos entrenen para ser capaces de relajarnos y liberar tensión corporal.</p>

⁹Artículo 15, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

EJEMPLOS PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS EN LA EMPRESA

Técnicas de conciencia corporal	Formar en la mejora de la conciencia, el conocimiento y el control de algunos procesos internos como son la tensión muscular, la tasa cardíaca o la temperatura de la superficie de la piel puede ayudarnos a desarrollar un mayor conocimiento de los procesos corporales relacionados con el estrés para proceder cuanto antes a su control.
Técnicas de resolución de conflictos	<p>Formación y prácticas en:</p> <p>Comunicación asertiva. Expresión de pensamientos, sentimientos y emociones de forma directa y apropiada sin violar los derechos de los demás.</p> <p>Negociación y fomento del trabajo en equipo donde “yo gano tú ganas”, fomentando la cohesión grupal y la mejora de las relaciones entre compañeros y compañeras.</p>
OTRAS ACTIVIDADES	
Apoyo psicológico	Ofrecer ayuda psicológica, en especial en aquellos lugares de trabajo donde la Covid-19 ha estado muy presente: residencias, hospitales, etc.



Reflexión final

LO QUE FUNCIONABA AYER NO FUNCIONA HOY

Ayer el bienestar se usaba como herramienta de marketing.
Hoy no sirve si no se protege a las personas en el trabajo.

Ayer para la prevención, la seguridad era lo primero.
Hoy lo primero es la salud en prevención.

Ayer a los delegados y delegadas se nos informaba y se nos consultaba.
Hoy buscamos tener una participación real.

Ayer los jefes exigían respeto.
Hoy deben ofrecerlo y fomentarlo.

Ayer la antigüedad era un lastre.
Hoy es un valor.

Ayer la creatividad era cosa de bohemios.
Hoy guía los procesos.

Ayer el medio ambiente era cosa de hippies y ecologistas.
Hoy es responsabilidad de todos y de todas.

Estos cambios se han visto incrementados por la nueva realidad impuesta por la Covid-19. Muchas empresas han tenido y están teniendo que reinventarse. Así que quizá este puede ser el momento de cambiar lo que funcionaba ayer por lo que funciona hoy. Puede ser una oportunidad para apostar por modelos organizativos donde las personas trabajadoras podamos realizar de manera segura y eficaz nuestro trabajo y sentirnos satisfechas con nuestra labor. Solo así ganaremos todos y todas.

La participación real como elemento del cambio

Si partimos del convencimiento de que la clase trabajadora somos el eje principal del trabajo, de que quien sabe del trabajo y más valor añadido puede aportar es quien lo está desempeñando; si deseamos crear entornos laborales seguros y saludables, que resulten eficientes, donde se potencie la comunicación y la creatividad, que con frecuencia está secuestrada y menospreciada, es necesario dar participación a los trabajadores y a las trabajadoras a través de los delegados y delegadas de prevención. Participar en lo relativo a la seguridad y a la salud tal y como se recoge en la ley¹⁰ y en las medidas y los planes relativos al bienestar en las organizaciones.

Con la participación conseguiremos una mayor eficacia, eficiencia y compromiso.

Pero participar no es sólo rellenar una encuesta, introducir sugerencias en un buzón o tratar en una reunión y rellenar en un papel propuestas a tener en cuenta por la dirección de la empresa. Participar es mucho más;

participar es:

Aprovechar no sólo la objetividad de los profesionales del ámbito de la promoción de la salud, sino **la subjetividad de los trabajadores y las trabajadoras** como protagonistas en la realización de medidas en pro de su salud. Es hacer visible la propia experiencia de los y las protagonistas, la percepción subjetiva acerca del bienestar o malestar.

Tomar parte en las decisiones. Estar informados de lo que otras personas van a hacer es una condición

¹⁰ Artículo 33 y 36, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

necesaria, pero no es propiamente participar. Limitar la participación a momentos puntuales y/o reducirla a aspectos formales o de mejora de la imagen tiene una escasa o nula utilidad. Es necesario creerse la participación y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de “los y las profesionales” dificultan la participación y no aprovechan la sabiduría de los y las protagonistas.

Es ya promocionar la salud. La construcción colectiva de la salud laboral y de las medidas ligadas al bienestar y al autocuidado pasa por aumentar la autonomía y el control sobre las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas es el verdadero sentido preventivo y de mejora de la salud individual de la participación.

Es asumir responsabilidades. Es la empresa la que está obligada a proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, así que es la responsable de ofrecer un trabajo seguro y saludable. Ahora bien, los trabajadores y trabajadoras somos responsables de trabajar de acuerdo a esas medidas que hacen que el trabajo sea seguro y saludable. Eso implica una responsabilidad individual de cumplir con las medidas de seguridad y también con las de nuestro autocuidado. La promoción de la salud en el lugar de trabajo va más allá de los requerimientos legales. Se basa en la acción voluntaria de ambas partes.

Si te preguntan si “estás” por el bienestar en tu empresa di sí, pero di cómo. Participa. Y si necesitas ayuda, ya sabes dónde encontrarnos. CCOO siempre contigo.

Ante cualquier duda llámanos
Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral

C/ Pedro Unanue, 14 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 (Ext. 5212)
www.saludlaboralmadrid.es
slmadrid@usmr.ccoo.es

V Plan Director en Prevención de Riesgos
Laborales de la Comunidad de Madrid (2017 - 2020)

