

### SUMARIO

#### ANÁLISE-OPINIÓN

#### ACORDO MARCO AUTÓNOMO SOBRE O ENVELLECIMENTO ACTIVO CUN ENFOQUE INTERXERACIONAL

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



#### DOCUMENTO-ANÁLISE

#### A PARTICIPACIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS NA XESTIÓN DA SEGURIDADE E A SAÚDE NO ESTADO ESPAÑOL. A EVIDENCIA CUALITATIVA DE ESENER-2. Observatorio Europeo de Riscos. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### SABÍAS QUE..?

#### O ESTRÉS TÉRMICO E O GOLPE DE CALOR: MEDIDAS PREVENTIVAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

#### INFORMACIÓN

#### O ARGUMENTO ECONÓMICO EN FAVOR DA SEGURIDADE E A SAÚDE NO TRABALLO: ANÁLISE CUSTO-BENEFICIO DAS INTERVENCIÓNS REALIZADAS EN PEQUENAS E MEDIANAS EMPRESAS.

Resumo Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

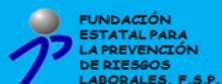
#### EDITA:

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

## Acordo Marco Autónomo sobre o Envellecemento Activo cun Enfoque Interxeracional

Logo de 9 meses de tiras e afrouxas nos cales as patronais europeas puxeron en evidencia a súa falla de unidade, así como da coherencia necesaria para presentar propostas construtivas concretas que razoablemente puidesen dar lugar a un Acordo coherente e equilibrado en relación aos obxectivos propostos, o pasado 1 de decembro do ano 2016 remataron as negociacións que en última instancia deron lugar ao “Acordo Marco Autónomo dos Interlocutores Sociais Europeos sobre Envellecemento Activo cun Enfoque Interxeracional”. Momento a partires do cal comezou o seu proceso de ratificación polos órganos de goberno das tres organizacións empresariais europeas implicadas no proceso de negociación (Euro-business, CEEP e UAPME) e da Confederación Europea de Sindicatos (CES).

#### CO FINANCIAMENTO DE:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da Fundación para a Prevención de Riscos Laborais.

En principio este é un Acordo marco que ten a pretensión de facilitar a participación activa dos/as traballadores/as de maior idade no mercado laboral ata a idade de xubilación, abordando esta problemática dende un enfoque interxeracional.

No mesmo promóvese a transferencia de coñecementos e experiencias no lugar de traballo así como a utilización de ferramentas e a implementación de medidas destinadas ao acondicionamento dos lugares de traballo, a adaptación dos procesos produtivos, e reasignación e redistribución de tarefas, a realización de avaliacións de riscos específicas e eficaces en relación a esta problemática, programas de sensibilización para a mellora voluntaria dos hábitos de saúde, o impulso dos procesos de construción e xestión do coñecemento nesta materia e a adopción de medidas que aborden a protección física e psicolóxica dos/as traballadores/as de maior idade, así como a revisión colexiada entre empresa e representantes dos/as traballadores/as da eficacia e pertinencia das medidas adoptadas, así como o seguimento do cumprimento da legalidade vixente en materia de seguridade e saúde laboral.



O Acordo artéllase en cinco apartados que inclúen de maneira destacada un apartado de **obxectivos** e outro apartado de **medidas e ferramentas**.

No que atinxe ao apartado adicado aos obxectivos, que teñen a súa correspondencia co apartado adicado aos instrumentos, medidas e as accións a levar a termo polos interlocutores sociais, e no que atinxe ao apartado de ferramentas e medidas, pasamos a expoñer os seus contidos, tal e como veñen recollidos no texto do Acordo.

#### **Obxectivos:**

- Aumentar a conciencia e compromiso dos/as empregadores/as, os/as traballadores/as e os seus representantes, en relación aos desafíos e oportunidades que se derivan dos cambios demográficos.

- Proporcionar aos empregadores/as, aos traballadores/as e aos seus representantes, enfoques prácticos e medidas aplicables a todos os niveis, para promover e xestionar con eficacia a problemática do envellecemento activo.
- Instaurar e manter una contorna de traballo sa, segura e produtiva.
- Fomentar enfoques innovadores para xerar empregos produtivos e de calidade, que permitan aos traballadores/as permanecer nos seus empregos ata alcanzar a idade de xubilación legal.
- Facilitar a cooperación mutua, o fomento e o intercambio de accións concretas de transferencia de coñecementos e experiencias, entre as distintas xeracións no propio lugar de traballo.

#### **Ferramentas, medidas e accións:**

##### **Avaliacións estratéxicas da demografía da forza laboral**

Pensadas para ser realizadas en cada un dos estados membros da UE de acordo coas súas propias prácticas e procedementos, coa finalidade de identificar e dimensionar os riscos, visualizar as oportunidades e adoptar as medidas necesarias para adaptarse aos cambios demográficos. En calquera caso, moitas das accións previstas no Acordo poderían levarse a cabo sen necesidade de realizar estas avaliacións.

Asemade aos interlocutores sociais atribúeselles o papel de difundir información e as ferramentas consideradas efectivas -algunhas delas procedentes das prácticas realizadas noutros estados-, entre os membros das súas organizacións, así como transferir os coñecementos sobre como utilízalas.

##### Estas avaliacións estratéxicas poderían incluír:

- Información actualizada, así como proxeccións da pirámide de idades incluíndo nela aspectos de xénero.
- Habilidades, cualificación e experiencia profesional.
- Identificación das condicións de traballo.
- Consideración de especificidades en materia de seguridade e saúde laboral, especialmente en relación ás ocupacións cun alto nivel de esixencia física e/ou mental.
- Evolucións e desenvolvementos vinculados aos procesos de dixitalización e innovación.

##### **A saúde e a seguridade no lugar de traballo**

Segundo o Acordo, os interlocutores sociais deberán promover e facilitar a realización de accións concretas nos lugares de traballo, destinadas a identificar os riscos específicos que afectan aos traballadores/as de maior



idade, especialmente en relación ás tarefas cunha alta esixencia física e/ou mental, co gallo de avaliar, anticipar e prever as necesidades de axuste e adaptación das condicións dos lugares de traballo, para facelos máis seguros e saudables e favorecer a permanencia no traballo ata a idade legal de xubilación.

#### Ferramentas e medidas de apoio á saúde e a seguridade no lugar de traballo:

- ✓ Axuste e adaptación dos procesos produtivos e os lugares de traballo.
- ✓ Redistribución e reasignación de tarefas aos traballadores/as.
- ✓ Aplicación efectiva das estratexias de prevención e avaliación de riscos, así como das obrigas legislativas, incluída a formación dos/as traballadores/as en materia de prevención de riscos, seguridade e saúde laboral no lugar de traballo.
- ✓ Promoción de accións de mellora voluntaria da Saúde, como poden ser as de sensibilización.
- ✓ Fomento nos distintos niveis, dos coñecementos axeitados de xestión co gallo de facilitar abordar os problemas e as posibles solucións neste campo.
- ✓ Adopción de medidas de seguridade e saúde laboral, tendo en conta a saúde física e psicolóxica dos/as traballadores/as.
- ✓ Revisión e reconsideración das medidas de seguridade e saúde laboral entre a dirección e os/as delegados/as de prevención no marco da súa regulamentación legal.

#### **A capacidade de xestión das competencias**

Enfoque que pretende apoiar e promover o desenvolvemento de habilidades e competencias ao longo de toda a vida a través da formación continua, favorecendo o acceso equitativo dos/as traballadores/as á mesma independentemente da súa idade.

#### Ferramentas e medidas de apoio ás habilidades e competencias de xestión:

- Sensibilización tanto da dirección como dos/as representantes dos/as traballadores/as da necesidade de cualificación e actualización profesional dende a perspectiva da idade.
- Formación para os/as traballadores/as de todas as idades, co obxectivo de manter e desenvolver os coñecementos e competencias necesarias ao longo da súa carreira profesional, e seguir traballando ata a idade legal de xubilación ou incluso máis aló.
- Facilitar e apoiar o desenvolvemento da carreira profesional e a mobilidade.

- Motivar e incrementar a participación dos/as traballadores/as nos procesos de formación e actualización das súas competencias, e especialmente das competencias dixitais.
- Incorporación da xestión da idade no desenvolvemento dun abano máis amplo de competencias.
- Identificación das competencias formais e informais adquiridas polos/as traballadores/as ao longo da súa vida laboral.



#### **A organización do traballo para unha vida laboral sa e produtiva**

No presente Acordo os/as interlocutores sociais atribúense o papel de a través do diálogo social, apoiar e alentar ás empresas a adaptar a organización do traballo ás necesidades da empresa e dos seus traballadores/as, identificando as posibles melloras en termos de asignación de tarefas, mellorar e manter a saúde e a seguridade no traballo e mellorar a produtividade.

#### Ferramentas e medidas de organización do traballo para unha vida laboral saudable e produtiva:

- Fomento da capacidade dos/as traballadores/as novos e de maior idade para prever e adaptarse mellor aos cambios na organización do traballo, maximizando o potencial dos recursos humanos da empresa.
- Axustes do traballo, incluso no que afecta aos tempos de traballo.
- Adaptación da asignación e distribución de tarefas entre os/as traballadores/as.
- Proporcionar ao persoal directivo os medios e os coñecementos necesarios sobre cuestións relacionadas coa idade.
- Loita contra os estereotipos relacionados coa idade, por exemplo mediante o establecemento de equipos mixtos en idade.

- Estabelecemento de medidas de transición para os/as traballadores/as maiores cara ao final da súa vida laboral.
- Contratación de novo persoal.

### Aproximación entre as xeracións

O obxectivo é lograr unha contorna de traballo que permita traballar xuntos a traballadores/as de todas as idades e xeracións, optimizando a transferencia mutua de coñecementos e experiencias, evitando os estereotipos e superando as posibles barreiras entre os grupos de idade. Neste senso os/as traballadores/as deben ser valorados de acordo ás súas capacidades, habilidades e coñecementos, independentemente da súa idade.

### Ferramentas e medidas para acadar a solidariedade entre xeracións:

- Distribución das tarefas en función das capacidades, habilidades e coñecementos.
- Elaboración de esquemas e procedementos de tutoría, orientación, formación e progresión profesional como elementos de adaptación e acompañamento dos novos traballadores e traballadoras máis novos ás súas contornas de traballo.
- Programas de transferencia de coñecementos e habilidades entre traballadores/as novos/as, de maior idade e viceversa, en materias como novas tecnoloxías dixitais, competencias transversais, relación con clientes, etc.
- Creación de bancos de coñecemento que recollan coñecementos específicos derivados do “Know how” profesional do persoal e da propia empresa que estean dispoñibles para os novos traballadores/as.
- Actuacións de sensibilización en relación á importancia de manter actitudes positivas en relación á idade e a promoción da diversidade de idades nos equipos e contornas de traballo.
- Estabelecemento de mecanismos de colaboración cos centros de ensino e os servizos públicos de emprego para facilitar as transicións cara ao mercado de traballo.

### Opinión:

Así as cousas este Acordo marco, esencialmente debe considerarse como unha contribución dunha determinada parte dos axentes sociais europeos ás políticas comunitarias de non discriminación por razón de idade e envellecemento activo, que se ben é certo achega melloras ás medidas e enfoques vixentes en moitos dos estados da UE, estas deberán negociarse en cada un dos Estados membros.

Asemade, o nivel de concreción das medidas propostas para acadar os obxectivos establecidos aínda tendo un maior nivel de concreción que acordos anteriores, non rematan de acadar o nivel de definición necesario para asegurar a súa real implantación e cumprimento nas distintas contornas de negociación nas que se deberán abordar.

No texto “fidedigno” do Acordo só dispoñible en inglés, abundan máis os condicionais que os imperativos, aparecendo en cambio cláusulas de salvagarda para as empresas, impostas polas súas asociacións patronais no proceso de negociación do Acordo.



En resumo poderíamos dicir que o Acordo en si mesmo e tendo en conta a temática que toca, por unha banda é realmente pouco ambicioso e deixa fóra e sen abordar importantísimas cuestións en relación á temática a tratar que a bo seguro incomodarían ás patronais, e por outra, as cuestións que si toca o fai ás veces con un alcance bastante limitado en relación ás medidas propostas e o seu nivel de concreción máis aló de declaracións intencionais.

En calquera caso, na base xurídica deste Acordo marco atópase o artigo 155 do *Tratado de Funcionamento da UE* (TFUE), o que implica que este deberá ser aplicado polos interlocutores sociais tanto a escala estatal como sectorial e de empresa, debendo trasladarse imperativamente este Acordo artellado no espazo do diálogo social europeo, a cada unha das axendas estatais do diálogo social, quedando condicionada a súa capacidade de desenvolvemento e aplicación ás posibilidades e avances que se poidan producir en cada un dos marcos estatais, sectoriais ou de empresa, nos procesos de negociación entre sindicatos e patronais.

**Fonte:** EUROPEAN SOCIAL PARTNERS' AUTONOMOUS FRAMEWORK AGREEMENT ON ACTIVE AGEING AND AN INTER-GENERATIONAL APPROACH.

*European Trade Union Confederation ETUC*

# A participación dos/as traballadores/as na xestión da seguridade e a saúde no Estado español. *A evidencia cualitativa de ESENER-2. Observatorio Europeo de Riscos. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo.*

**O** presente estudo céntrase na representación dos intereses dos/as traballadores/as en materia de seguridade e saúde tal como a perciben os propios representantes, os seus compañeiros/as de traballo e os seus empregadores/as. A nivel europeo baséase nunha serie de entrevistas en profundidade celebradas con estes participantes en 143 centros de traballo de sete Estados membros da UE: Bélxica, España, Estonia, Grecia, Países Baixos, Suecia e Reino Unido.

Na gran maioría dos casos trátase de centros de traballo que participaron na enquisa ESENER-2. Foron elixidos de forma que se repartisen por igual entre tres grandes sectores (o sector de produción privada, o sector público e o sector de servizos privados) e entre tres tamaños (pequenas, medianas e grandes empresas). A análise contou co apoio dunha revisión bibliográfica e a realización de entrevistas adicionais a enquisados/as de organizacións clave, así como nunha análise cuantitativa ulterior dos datos pertinentes de ESENER-2.

Esta investigación foi deseñada para analizar a actual participación dos/as traballadores/as en materia de seguridade e prevención de riscos da saúde (SST). Coñecer cales son as principais barreiras e obstáculos para a súa participación; Que prácticas poden fomentar a súa participación; Que actores están involucrados e como poderían axudar a mellorar o proceso de participación e a saúde ocupacional. Estas cuestións forman parte das competencias da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo (EU-OSHA), quen propuxo esta análise en profundidade dos vínculos entre a participación dos/as traballadores/as e a seguridade e a saúde.

No caso do Estado español, obxectivo específico do informe, baséase no obxectivo xeral de actualizar os coñecementos sobre a materia obxecto de estudo en España. Engadindo profundidade á información cuantitativa achegada por ESENER-2, cos datos cualitativos, con información de primeira man sobre o terreo e a mostra de empresas que xa participaran ao responder ao cuestionario ESENER-2, proporcionando a oportunidade para afondar na análise do futuro da SST no Estado español e para expor as cuestións que poden axudar a melloralas. De seguido procedemos a expoñer exhaustivamente o capítulo de conclusións.

## CONCLUSIÓN DO ESTUDO

Tanto no ámbito científico como técnico-profesional da prevención de riscos e a saúde laboral, é coñecido e recoñecido que **a implicación e participación dos/as traballadores/as no seo dunha empresa, relaciónase directamente coa creación dun bo sistema de xestión da Seguridade e a Saúde no Traballo (SST)**. A pesares disto, e logo de ter feito unha investigación de campo con entrevistas en profundidade a xerentes das empresas, a traballadores/as e a delegados/as de prevención, estes últimos difiren da parte empresarial en importantes cuestións relacionadas coa

percepción dos sistemas de prevención, os seus distintos niveis de desexos e expectativas en relación a como estes deberían estar configurados, e como se poderían mellorar



ou no seu caso eliminar e superar, os actuais obstáculos que presenta o axeitado funcionamento do *Sistema Preventivo* no Estado español.

Neste senso os datos proporcionados polas distintas enquisas de *EseNER*, ofrécennos unha valiosa información do que é un sistema de prevención de riscos laborais e como este se pode mellorar, especialmente no que atinxe á participación dos/as traballadores/as. Información esta que como no caso que nos ocupa, está complementada por información de carácter cualitativo que nos permite identificar problemas actuais e problemas emerxentes aínda sen resolver, tal e como reflicte o contraste das distintas visións que en materia preventiva manteñen os/as traballadores/as e os/as delegados/as de prevención, en contraposición ás posicións mantidas polas direccións e xerencias das empresas.

Así é, segundo se desprende do presente informe promovido pola UE e realizado a partires da conxunción destes tres estudos coa intención de obter información sobre a situación do Sistema Preventivo no Estado español; mentres os/as traballadores/as e os seus representantes consideran a prevención dos riscos laborais dende unha perspectiva ampla e integral que configura unha determinada e necesaria **“cultura” preventiva**, máis aló dun mero punto de vista



técnico e formal; a visión dos/as empresarios/as pola contra, nega que a prevención sexa unha “cultura”, afirmando que esta debe encadrarse nun marco técnico-legal que se ve condicionado por limitacións de índole técnica e restricións de carácter económico que, necesariamente debe poñerse en mans de “expertos”.

Para os/as traballadores/as e os seus representantes, **para mellorar preventivamente é necesario abrir a prevención á participación real dos/as traballadores/as**, así como incluír de maneira clara e decidida os riscos ergonómicos e psicosociais nas políticas preventivas das empresas, fronte ás políticas de comunicación meramente informativas e con escasa ou mínima participación dos/as traballadores/as que practican as empresas.

Segundo o presente estudo e tal e como xa se informou en anteriores investigacións, estas limitacións afectan e condicionan significativamente as actitudes e as prácticas dos/as delegados/as de prevención, que ven como sistematicamente non se cumpren as súas expectativas no exercicio das súas funcións, sentíndose sen apoio e fortemente desmotivados/as. En moitas ocasións estas circunstancias lévanlles a pospoñer importantes aspectos e reclamacións en materia de seguridade e saúde laboral, ante **a escasa importancia que as empresas lle dan á prevención, así como á ineficacia e falta de actuación das administracións públicas no impulso do control e o cumprimento da normativa vixente** en materia de seguridade e saúde laboral.

Normalmente **a participación dos/as traballadores/as nas políticas preventivas da empresa está exclusivamente vinculada á acción do seu representante de seguridade**, o cal se percibe a si mesmo como o elemento clave de comunicación entre sindicatos, directivos e traballadores/as. A responsabilidade e visibilidade asociada a este posto implica por unha banda que os/as traballadores/as proxecten un alto nivel de esixencia e depositen nel un alto nivel de expectativas, á vez que o sistema de representación se ve significativamente debilitado como consecuencia de depositar nunha soa persoa tan importante responsabilidade.

Segundo o informe, para os/as delegados/as de prevención o esforzo necesario para difundir unha verdadeira cultura preventiva, require mellorar substancialmente a participación e propiciar unha maior cooperación do conxunto dos traballadores. En contraposición a estas premisas, **os/as empregadores/as ou directivos/as das empresas asumen un enfoque “experto” que considera as cuestións de SST dende unha perspectiva esencialmente técnica que de facto exclúe un enfoque laboral da problemática, negando a validez da interlocución dos sindicatos**. Neste senso, as enquisas realizadas amósanos que para as empresas o cumprimento da lei constitúe o elemento fundamental para impulsar a prevención de riscos laborais.

Este enfoque legalista ás veces exprésase directamente en puntos de vista dos/as empregadores/as, con altas taxas de resposta nas enquisas a preguntas acerca das motivacións principais para afrontar a prevención de riscos laborais. Noutras ocasións amósase menos directamente, como no caso das entrevistas, na que esta **concepción técnico-xurídico da prevención** adopta a narrativa da formación. De feito, os/as xerentes entrevistados/as indicaron que a formación, títulos universitarios, cursos especializados e as complexas habilidades necesarias para os sistemas de xestión de seguridade e saúde, constituían un argumento a favor da lexitimidade. Un capital para a empresa que eles controlan e acumulan a través da formación. Coñecementos técnicos acumulados polos responsables dos equipos de xestión, especialmente nas grandes empresas, que parece dar credibilidade á hipótese de que é a empresa quen define o ámbito no que se produce calquera discusión acerca da prevención de riscos no traballo, e é a empresa quen posúe os coñecementos necesarios para facelo. En definitiva, **no Estado español as empresas están a impoñer o chamado modelo “experto”**.

**As reaccións á conflitividade entre empresas e traballadores/as en materia preventiva** aparecen no estudo como un factor importante. Nos casos de maior intensidade, nos que os servizos de prevención da empresa non atenden ás solicitudes e reclamacións dos/as representantes dos/as traballadores/as, e nos que a Inspección de Traballo debería e podería desempeñar un papel destacado na súa solución, **a realidade vén sendo que por norma xeral a Inspección de Traballo non se involucra na solución dos conflitos preventivos das pequenas empresas, que finalmente impoñen unilateralmente o seu criterio** axudadas polo alto medo ao despedimento dos seus traballadores/as.

Percíbese claramente no presente estudo, que **cando os/as entrevistados/as tentan transmitir a idea dunhas boas relacións entre os/as xerentes e os/as delegados/as de prevención, na realidade esta é unha relación forzada, na que os/as administradores se ven obrigados a aceptalas debido ao marco legal que rexe as relacións laborais**. Estas observacións extraídas do Estudo, no caso do Estado español vense reforzadas cando se ten en conta o contexto de crise económica destes últimos anos. Efectivamente as entrevistas amosan que a crise económica ten alentado unha xestión das empresas principalmente centrada na reestruturación económica como estratexia para resistir á recesión. Neste contexto **resulta evidente que a prevención de riscos no traballo non está no mesmo nivel que prioridades de carácter económico, obxectivo prioritario das empresas moi por enriba das necesidades de prevención**.

Sen dúbida algunha **no Estado español a crise económica e a reforma laboral outorgaron un papel dominante ao discurso empresarial, subordinando a prevención de riscos laborais aos aspectos de carácter económico**. Nesta situa-

ción, as organizacións empresariais a nivel europeo están a enviar unha mensaxe de prioridade aos gobernos para **reducir a presión lexislativa**, alonxándose significativamente da narrativa defendida polos/as traballadores/as e os seus representantes.

**O impacto da crise** parece como outro achado notable desta investigación. A súa intensidade afectou a todos os alicerces sobre os que descansa o sistema de prevención: negociación e diálogo social; a dinámica do mercado de traballo e os indicadores económicos; tendencias nos accidentes de traballo; e a perda de relevancia e lexitimidade de moitos sindicatos. Especificamente, **a crise produciu unha serie de tendencias que desgraciadamente se teñen convertido en factores determinantes da prevención: unha diminución da seguridade no emprego, o aumento dos contratos temporais, o fortalecemento da contratación externa e o avance das formas precarias de traballo. Factores estes todos que están a producir un impacto moi**



**negativo na saúde ocupacional dos/as traballadores/as e xeran importantes dúbidas sobre a solidez do modelo de prevención do Estado español.**

En canto aos **determinantes externos**, o escenario de crise (privatizacións e un importante descenso no consumo) parece ser un dos determinantes máis relevantes, con dous efectos diferentes. En primeiro lugar, **a intención da empresa redúcese á mera negociación de melloras en cuestións de SST porque sempre se percibe como algo dependente da ganancia económica**. En segundo lugar, **a saúde do/a traballador/a que en moitas ocasións vese afectada pola tensión, o estrés e a presión dos/as xerentes ou directivos/as**.

É evidente que a crise económica tivo consecuencias importantes sobre o emprego no conxunto do Estado, con moitos traballadores/as temporais cada vez máis vulnerables e uns obxectivos de negocio centrados exclusivamente nos beneficios e cada vez máis afastados das verdadeiras políticas de prevención. Asemade, coa

cativa e incipiente recuperación económica, a crecente demanda externa ten incrementado a presión sobre os/as traballadores/as, desaparecendo case de inmediato as febles tendencias de mellora que se apuntaban nos distintos indicadores.

Ademais das observacións anteriores, máis xerais, podemos sinalar algunhas cuestións específicas como as referencias aos **riscos psicosociais**, frecuentemente mencionados nas entrevistas como un aspecto que non está a recibir a suficiente atención. O debate sobre as patoloxías derivadas da intensificación do traballo recibirá máis atención no futuro e esta preocupación reflíctese tamén nas entrevistas cos diferentes actores. Cando apareceu este tema, incrementouse o fluxo das respostas dos/as entrevistados/as.

Ao analizar os diferentes tipos de empresa, en busca dos determinantes internos, un dos achados principais relaciónase coas características das empresas, tales como o seu tamaño, estrutura xeográfica e o número e tamaño dos establecementos. Por exemplo, **o traballo de campo suxire que o marco normativo español de participación dos/as traballadores/as é menos estrito para as pequenas empresas que para as medianas e grandes**.

**Nas pequenas empresas**, a participación dos/as traballadores/as no proceso de avaliación de riscos, cando isto acontece, lévase a cabo de dúas maneiras diferentes, unha directa, na que se produce unha comunicación informal individual entre cada traballador/a e a persoa encargada das cuestións de seguridade e saúde; ou durante o proceso da avaliación de riscos no lugar de traballo a través dunha empresa subcontratada especializada na prestación de servizos de consultoría en materia de SST. En calquera caso, **nas pequenas empresas, os riscos que habitualmente resultan máis difíciles de detectar, medir e previr, son os riscos psicosociais debido á súa natureza**.

Por outra banda, **algunhas empresas pequenas parecen ter máis deficiencias na aplicación da lexislación, no establecemento de protocolos e no desenvolvemento de programas e medidas para poñelas en práctica**. Ademais, a participación e a representación dos/as traballadores/as enfróntanse a máis limitacións. As empresas pequenas tenden a ser máis propensas no curto prazo a poñer en práctica respostas illadas (como equipos de protección individual), en lugar de ofrecer respostas colectivas máis complexas que responden a programas máis amplos e de maior alcance. A interacción entre unha pequena cantidade de persoal que ademais está afectado por unha alta temporalidade é un determinante importante, dificultando extraordinariamente as accións que pode implementar o/a delegado/a de prevención neste tipo de empresas. **Canta máis temporalidade padece o persoal contratado, menores son as probabilidades de que se produzan demandas e melloras sobre temas de seguridade e saúde laboral**.

A miúdo existe unha comunicación directa entre os/as traballadores/as e os membros do comité, sobre todo entre

os/as traballadores/as e os/as representantes de seguridade. Nas pequenas empresas polo xeral hai un sistema directo de información e participación dos/as traballadores/as en todas as cuestións, incluída a prevención de riscos. A formación tamén aparece como unha forma común de mellorar o coñecemento e a conciencia dos/as traballadores/as, e unha forma de previr os riscos laborais. **Con todo, o “clima de familiaridade” e a “confianza” impídelles aos traballadores/as seguir as canles formais de representación. Como resultado, o control sobre os/as traballadores/as é máis forte.**

A **participación informal** depende en gran medida da actitude dos/as directivos cara aos traballadores/as, especialmente nas pequenas empresas. Do mesmo xeito que nunha familia, o estilo de comunicación dunha pequena empresa inflúe no clima de traballo e por tanto na participación dos/as traballadores/as. A relevancia do punto de vista na mellora tanto da seguridade como da eficiencia do proceso de produción dos/as traballadores/as, tamén parece ser clara e evidente para todos os/as entrevistados/as. Con todo, **cando a SST é considerada como un problema administrativo no que a participación dos/as traballadores/as non é necesaria, esta actitude fomenta a externalización da SST a unha empresa de consultoría.** Isto vese agravado polo feito de que nas pequenas empresas apenas existe presenza sindical, sendo en moitos casos esta presenza máis simbólica que efectiva.



**Dentro das grandes e medianas empresas, o/a delegado/a de prevención é a figura central nos sistemas de xestión da seguridade e a saúde laboral nos centros de traballo. A función principal do/a delegado/a de prevención é resolver os problemas particulares dos/as traballadores/as, mais isto aínda que reduce drasticamente a eficacia das súas tarefas, o non facelo afectaría negativamente á percepción do Sistema de prevención dos/as traballadores/as. Do presente Estudo derivase que case non hai evidencia da conciencia da importancia que ten a participación dos/as traballadores/as na mellora da SST.**

Outro importante factor o constitúen **os modelos de organización e os sistemas de produción** empregados polas empresas, tal e como é o caso do **sistema “xusto a tempo”** que se ten convertido nunha **grave fonte de risco para a saúde mental**. En moitas empresas, a crise económica ten aumentado o efecto deste factor. Neste senso **o maior obstáculo para mellorar os resultados en materia de SST é a necesidade das empresas de mellorar a produción e produtividade en resposta á competencia global.** Esta presión fai que os/as empresarios/as esixan máis dos seus traballadores/as, solicitándolles máis horas extras e por períodos máis longos de tempo, así como a esixencia de mellora da produtividade.

Xunto co mencionado efecto do tamaño, a **forma de propiedade da empresa** tamén é importante, xa **que traballar para unha pequena empresa privada cun xefe que é un membro da “familia” parece facer que os/as empregados/as sexan máis dóciles.** Como se ten mencionado anteriormente, a formación en materia de seguridade e saúde laboral así como a representación preventiva dos/as traballadores/as constitúen un factor clave, cuestión que se fai máis evidente nas pequenas empresas nas que nin sequera as normas, lexislación ou protocolos de seguridade e saúde laboral, son ben coñecidos ou aplicados con certo rigor. **Nestas circunstancias o papel da Inspección de Traballo nas pequenas empresas é case inexistente. A maioría dos/as entrevistados/as dixeron que non teñen contacto coa Inspección de Traballo, podendo concluír que existe pouca ou ningunha interacción con esta, sendo percibida só como un recurso de carácter excepcional.**

Se ademais temos en conta o tipo de empresa como un determinante interno, atopámonos con que **as empresas públicas** expoñen un problema debido á falta de continuidade nos postos de dirección. Por outra banda, en empresas do sector dos servizos públicos, os/as traballadores/as non perciben os riscos laborais debido á natureza do seu traballo.

Con respecto aos determinantes externos, as **mutuas colaboradoras da Seguridade Social** xogan sen dúbida un papel determinante. Neste senso, a reacción dos/as traballadores/as é altamente sensible, atribuíndo ás mutuas actuacións tendentes a ocultar o recoñecemento de enfermidades profesionais e mesmo de accidentes de traballo.

**Contratistas e subcontratistas** poden verse como outro determinante externo importante. Dependendo do enfoque que adoptamos, podemos ver o seu papel como dobre. Por unha banda, se consideramos unha empresa no seu papel como unha subcontratista, obsérvase que a importancia do sistema de prevención de riscos depende máis da rigorosidade do control do contratista principal que dos administradores da empresa subcontratista asignados a este problema. Doutra banda, se temos en conta a empresa no seu papel como un contratista, esta a pesar de ter protocolos non sempre pode verificar plenamente o cum-



primemento da empresa subcontratada con eles. Isto afecta principalmente ás pequenas empresas xa que **este tipo de empresas tende á subcontratación doutras empresas máis pequenas ou a forzar a traballadores/as contratados previamente a traballar por conta propia co fin de aforrar en recursos, a miúdo a conta da externalización da responsabilidade da SST.**

**Un resultado adicional da subcontratación é que os/as traballadores/as das empresas subcontratadas non participan en absoluto na seguridade e a saúde laboral.**

Por último, o número de **formularios e informes** que as empresas deben encher para cumprir cos requisitos legais é

un determinante importante que promove unha cultura da prevención baseada principalmente en tarefas administrativas. Asemade dásele especial importancia á relación existente entre beneficio económico e a prevención de riscos laborais, de tal xeito que a miúdo as medidas preventivas que finalmente se aplican, pondéranse sobre a base dos beneficios globais e o aumento da produción.

**Fonte:** *Worker participation in the management of occupational safety and health — qualitative evidence from ESENER-2. Country report – SPAIN.* European Risk Observatory.

**European Agency for Safety and Health at Work**

## SABÍAS QUE...?

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# O estrés térmico e o golpe de calor: medidas preventivas

**S**egundo as *Estatísticas de Accidentes de Trabajo* que ten publicado o propio Ministerio de Empleo e Seguridade Social, ao longo do ano 2016 producíronse 83 accidentes de traballo por «calor e insolación», dos cales seis deles foron graves e un con resultado de morte.

O chamado estrés térmico por calor resulta especialmente perigoso nos traballos que se realizan ao aire libre, como acontece no caso do sector da construción, no agro, no marisqueo ou nos traballos de obras públicas, xa que, ao tratarse dunha situación perigosa que se dá nos días máis calorosos de verán, non adoita haber programas específicos de prevención de riscos como noutros traballos nos que o estrés por calor é un problema ao longo de todo o ano.

Os factores de risco no estrés térmico poden ser debidos a factores climáticos como a exposición a temperaturas e humidades relativas altas, ventilación escasa ou exposición directa aos raios do sol; ou tamén a factores relacionados co tipo de tarefa ou actividade laboral tales como: dificultade para proporcionar aos traballadores/as auga fresca, realización dun traballo físico intenso, pausas de recuperación insuficientes e utilización de equipos de protección que impidan a evaporación da suor.

O estrés térmico por calor pode orixinar diversos danos á saúde, dende cambras, deshidratación, esgotamento por calor ou golpe de calor. Este último é irreversible, de suma gravidade e pode chegar a ocasionar



a morte. Por iso, é fundamental que, tanto traballadores/as como empresarios/as, tomen conciencia do risco de traballar con calor.

### Golpe de calor

O efecto máis grave dunha exposición excesiva á calor é o chamado «golpe de calor», que se caracteriza por unha elevación incontrolada da temperatura corporal, podendo causar lesións nos tecidos. A elevación da temperatura provoca unha disfunción do sistema nervioso central e un fallo no mecanismo normal de regulación térmica, acelerando o aumento da temperatura corporal.

### Síntomas

Cando se produce un golpe de calor, a pel quéntase, sécase e cesa a suoración, aparecen convulsións, aumenta o ritmo respiratorio e cardíaco,

a temperatura corporal pode chegar a ser superior aos 40,6° C e aparecen alteracións da conciencia. Nestes casos é necesaria a asistencia médica e a hospitalización, debido a que as consecuencias poden manterse durante algúns días.

A continuación relacionamos as principais medidas preventivas contra o golpe de calor publicadas polo INSHT.

### Medidas preventivas

1. Verificar, por parte do/a empresario/a, as condicións meteorolóxicas e informar desa circunstancia aos traballadores/as.
2. Evitar, ou polo menos reducir, o esforzo físico durante as horas máis calorosas do día, limitando as tarefas pesadas que requiran un gasto enerxético elevado.
3. Informar aos traballadores/as sobre os riscos relacionados coas súas tarefas, coa calor, os seus efectos e as medidas preventivas que hai que adoptar.
4. Avaliar os riscos, garantir aos traballadores/as unha vixilancia da saúde específica e adoptar medidas preventivas nas situacións nas que poida producirse un golpe de calor.
5. Prever fontes de auga potable próximas aos postos de traballo.

6. Planificar as tarefas máis pesadas nas horas de menos calor, adaptando, se é necesario, os horarios de traballo.

7. Habilitar zonas de sombra ou locais con aire acondicionado para o descanso dos/as traballadores/as. Nas pausas, descansar en lugares frescos e á sombra.

8. Distribuír o volume de traballo e incorporar ciclos de traballo-descanso. É preferible realizar ciclos breves e frecuentes de traballo-descanso que períodos longos de traballo e descanso.

9. Limitar o tempo ou a intensidade da exposición, facendo rotacións de tarefa, sempre que haxa sitios con menor exposición que o permitan.

10. Incrementar paulatinamente a duración da exposición laboral ata alcanzar a totalidade da xornada para lograr a aclimatación ás altas temperaturas. É necesario un período de 7 a 15 días para que o/a traballador/a poida aclimartarse á calor. É recomendable que o primeiro día de traballo a exposición á calor se reduza á metade da xornada; despois, día a día, deberíase aumentar progresivamente o tempo de traballo ata a xornada completa.

11. Na medida do posible, permitir ao traballador/a adaptar o seu propio ritmo de traballo.

12. Realizar un recoñecemento médico específico aos traballadores/as ante o risco de golpe de calor.

13. Optar sempre pola mellor técnica de traballo posible para reducir o esforzo físico.

14. Coñecer os primeiros auxilios que se han de aplicar ante unha persoa exposta a un golpe de calor e que son os seguintes: colocar á persoa accidentada nun lugar fresco e aireado; refrescar a pel, desvestindo á persoa e aplicando toallas húmidas na cabeza e no resto do corpo; non controlar as convulsións para evitar lesións musculares ou articulares; darlle auga fría para beber, se está consciente; se está inconsciente, colocalo en posición recostada sobre un lateral do seu corpo, coa cabeza lixeiramente ladeada, o brazo inferior atrás, estendido, o superior flexionado cara a adiante e arriba, e as pernas flexionadas, máis a superior que a inferior e, por último, trasladar ao traballador/a afectado/a a un hospital.

15. Formar axeitadamente aos traballadores/as para que coñezan os síntomas dos trastornos producidos pola calor e identifiquen os sinais e síntomas do estrés térmico: mareo, náuseas e vómitos, palidez, dificultades respiratorias, palpitacións, sede extrema, pel seca e quente, ausencia de suoración, convulsións, pupilas dilatadas e perda de consciencia.

16. Evitar beber alcol ou bebidas con cafeína, xa que deshidrata o corpo e aumenta o risco de sufrir enfermidades debidas á calor; tamén hai que evitar as comidas quentes e pesadas.

17. Ter en conta os factores individuais de risco, como son a idade, a obesidade, a hidratación, o consumo de medicamentos ou bebidas alcólicas, o xénero e a aclimatación. As persoas con sobrepeso presentan unha serie de desvantaxes á hora de enfrontarse a unha situación de estrés térmico debido ao incremento do illamento térmico que sofre o corpo, as posibles deficiencias do sistema cardiovascular e a baixa condición física.

18. Favorecer o traballo en equipo para facilitar a supervisión mutua dos/as traballadores/as. Se os/as traballadores/as son capaces de retirarse ou de sacar aos seus compañeiros/as dun ambiente de calor nas primeiras etapas, pódese evitar un problema máis grave.

19. Utilizar roupa ampla e lixeira, que cubra pernas e brazos, de cores claras que absorban a suor e que sexan permeables ao aire e ao vapor.

20. Protexer a cabeza con casco, gorra ou chapeu, segundo sexa o traballo a realizar.

21. Utilizar cremas de alta protección contra o sol.

FONTE: Materiais divulgativos do INSHT.

## INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

# O argumento económico en favor da seguridade e a saúde no traballo: análise custo-beneficio das intervencións realizadas en pequenas e medianas empresas.

*Resumo Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo.*

**A**índa recoñecendo que son escasos os recursos dos que dispoñen as Pemes para investir no ámbito da seguridade e a saúde no traballo, ao longo do tempo diversas investigacións teñen posto de manifesto que unha vez que estas entenden a relación existente entre a seguridade, a saúde e a produtividade no traballo, estas son capaces de establecer e recoñecer o vínculo entre esas medidas e os resultados económicos. Así as cousas é indubidable a importancia que adquire o feito de contar con información adecuada sobre o modo en que as intervencións poden mellorar tanto a seguridade como a saúde, á vez que reducen os custos da empresa facéndoa máis viable.

O obxectivo que se plantexa neste informe é presentar estudos de casos reais e claros que poidan ser reveladores para as PEME, dando a coñecer as vantaxes das medidas de seguridade e saúde no traballo a escala da empresa e

axudando a cambiar a percepción que existe sobre este ámbito, de maneira que non se vexan como un mero factor de custo senón como un investimento estratéxico beneficioso.

O presente estudo abordou dúas vertentes principais:

1.-A identificación de estudos de caso de intervencións en materia de seguridade e saúde laborais na bibliografía existente.

2.-O desenvolvemento de novos estudos de casos sobre este tipo de iniciativas nas PEMEs europeas.

Neste estudo que contou coa participación de sete institucións de varios países europeos, identificáronse 91 estudos de casos xa existentes, dos cales 19 deles corresponden a Europa. Así mesmo, identificáronse 56 casos de estimacións previas dos custos e os beneficios de intervencións concretas na esfera da seguridade e a saúde no traballo (todas elas en países europeos), a partir do proxecto *benOSH* sobre os custos e as vantaxes da seguridade e a saúde laboral, financiado pola Comisión Europea.

Entre os problemas detectados na bibliografía existente figuraba a escaseza de estudos de casos empresariais relacionados con Pemes, e en particular estudos de casos referidos a Europa, así como a falta de comparabilidade, dada a gran variedade de métodos utilizados para calcular os custos e os beneficios.

Os 13 novos estudos de casos de intervencións relacionadas con medidas de seguridade e saúde no traballo en

PEMEs europeas elaborados con ocasión deste informe, contribúen a enmendar estas carencias. Para cada intervención desenvolveuse un caso empresarial que examinaba todos os custos e beneficios, con independencia de se estaban relacionados exclusivamente coas medidas de seguridade e saúde no traballo ou non. Este é o enfoque idóneo cando se avalían decisións adoptadas a escala empresarial, xa que a decisión de iniciar unha intervención en materia de seguridade e saúde no traballo adóptase sobre a base da súa incidencia empresarial xeral, non con arranxo unicamente á mellora en termos de seguridade e saúde. Estas intervencións describíronse utilizando un mesmo persoal e avaliáronse por medio dun modelo común que estimaba o período de amortización.

A través deste estudo acreditouse que 11 das 13 intervencións realizadas, ofreceron unha rendibilidade positiva durante o período de cinco anos analizado. Un exame máis detallado de dúas das intervencións pon de manifesto que as iniciativas de seguridade e saúde laborais nas PEMEs poden xerar unha mellora significativa nas condicións laborais e ofrecer unha elevada rendibilidade económica.

No seguinte cadro descríbense brevemente cada un destes estudos de caso.

Número de caso	Sector	Descrición intervención	Resultados	Período amortización
Caso 1	Fabricación (metal)	Adquisición de sistemas individuais de subministro e limpeza do aire en colaboración cos traballadores/as.	Aumento da produtividade debido á mellora da ergonomía e a protección proporcionadas polos novos EPIs.	1 ano
Caso 2	Produción (panadería)	Implantación de equipos para reducir a concentración de partículas de faría no ambiente.	Eliminación dos casos de asma entre os panadeiros/as	3,40 anos
Caso 3	Xestión de residuos	Capacitación e mellora dos EPIs para reducir os accidentes debidos a esbaróns e caídas.	Redución dun 20% do número de accidentes.	1,30 anos
Caso 4	Construción (revestimento de chás)	Capacitación en técnicas de elevación correctas, exercicios de elevación de equipos, recordatorios sobre elevacións seguras, incentivos (por parte da Seguridade Social).	Redución das molestias dorsais e das baixas por enfermidade asociadas.	2,16 anos
Caso 5	Produción (panadería)	Formación e publicación de instrucións.	Redución dos accidentes durante a entrega (67%)	< 1 ano
Caso 6	Construción (vivendas)	Visitas individuais dun fisioterapeuta, períodos de descanso.	Redución dos trastornos muculoesqueléticos e das baixas relacionadas con estes.	< 1 ano
Caso 7	Construción (fiestras)	Alugueiro de equipos para a manipulación de fiestras durante as entregas (con cargo aos clientes).	Eliminación do absentismo debido a accidentes laborais e problemas de saúde. Mellora da produtividade.	2,62 anos
Caso 8	Construción (agro)	Implantación de equipos para reducir o esforzo físico durante a manipulación de cargas.	Redución dos incidentes asociados, mellora da calidade do traballo.	< 1 ano
Caso 9	Agro (pepinos)	Implantación de equipos para reducir o esforzo físico durante a manipulación de cargas	Mellora da permanencia no posto de traballo.	>4 anos
Caso 10	Agro (construción)	Implantación de equipos para reducir o risco de accidentes e de esforzos físicos	Redución do risco de accidentes e de esforzos físicos, mellora da produtividade.	>4 anos
Caso 11	Construción	Automatización mediante o suministro de equipos.	Redución do risco de accidentes e de esforzos físicos, mellora da produtividade.	3,20 anos
Caso 12	Produción (alimentos)	Uso de equipos de elevación e dun aparello de estirado de películas para o sector do embalaxe.	Redución de molestias dorsais, mellora da produtividade e da fiabilidade.	2 anos
Caso 13	Construción (tuberías, vivendas)	Emprego dun montacargas para materiais, formación continua, iniciativas de sensibilización sobre seguridade e saúde no traballo.	Aumento da produtividade nun 30%, mellora da calidade do traballo e das condicións laborais (ruído, pó), diminución das baixas por enfermidade.	1,31 anos





Sen dúbida algunha, as pequenas e medianas empresas (PEMEs) son a columna vertebral da economía europea, a española e dende logo da galega, representando en termos globais o 67 % do emprego, á vez que acumulan o 82 % do conxunto dos accidentes laborais.

Está constatado que as pequenas empresas están expostas a maiores riscos, tal e como amosan as estatísticas correspondentes, sufrindo os seus empregados máis accidentes e problemas de saúde, á vez que son máis vulnerables ás consecuencias económicas e financeiras da non prevención.

En moitas ocasións as solucións en materia de seguridade e saúde laboral son de baixo custo, mais en outras as PEMEs poden experimentar distintos tipos de problemas organizativos, de dirección ou económicos para abordalas e implantalas, dados os seus limitados recursos.

En calquera caso, non se debe perder de vista que a introdución de melloras en materia de seguridade e saúde laboral no ámbito das Pemes, nin pode nin debe responder prioritaria ou exclusivamente á procura de beneficios. Coidar e protexer aos seus traballadores/as, salvaguardar a súa reputación como empresa e/ou cumprir

coa lexislación laboral nesta materia, seguen a ser importantes factores de peso. Resulta alentador e gratificante comprobar que as intervencións neste ámbito a miúdo poden contribuír significativamente a reducir os custos económicos e a mellorar a produtividade.

No tocante á rendabilidade das iniciativas emprendidas neste terreo, os estudos de caso incluídos no informe poñen de relevo unha serie de resultados cualitativos que é necesario destacar:

1. As intervencións de carácter xeral parecen ser máis rendibles que as que se centran nunha cuestión concreta relacionada co sector de actividade da empresa.
2. As intervencións que inclúen a participación dos/as traballadores/as parecen ser máis rendibles, con independencia de se a avaliación económica ten en conta a mellora dos beneficios e da produtividade.
3. Na maioría dos casos, as empresas lograron estimar os beneficios relacionados cunha maior produtividade. A mellora da produtividade non sempre é resultado dunha mellora da seguridade e a saúde, pero tense en conta no contexto dun caso empresarial para unha intervención nesta materia.

O feito de que as intervencións xerais parezan ser especialmente rendibles significa que determinadas intervencións beneficiosas, como o paletizado automático e o uso de equipos de manipulación de cargas, son aplicables de maneira xeralizada e que poden implantarse en diversas empresas pertencentes a sectores moi distintos.

**Fonte: *The business case for safety and health at work Summary***

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

#### INFORMACIÓN

- Na web [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org) poderás atopar información en materia de prevención de riscos e saúde laboral, calendario con eventos, publicacións específicas realizadas polo Gabinete, así como por outras estruturas da CIG.
- Podes consultar os datos de contacto dos puntos de asesoramento comarcal
- Se estás interesado/a en recibir na túa caixa de correo electrónico as novas que publicamos na web podes suscribirte ás fontes RSS (faixa inferior da portada da web).
- Se queres recibir o boletín dixital só tes que darte de alta no espazo específico que atoparás na parte inferior dereita da portada da web.
- Asesoramiento "on line".

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

