

PROMOCIÓN DA SAÚDE NO ÁMBITO LABORAL

CONTEXTUALIZACIÓN

A raíz, por unha banda da crise de autofinanzamento e sustentabilidade dos distintos sistemas de Seguridade Social no marco do espazo económico europeo e por outra a progresiva diminución de man de obra dispoñible, dende as altas instancias da Comisión Europea, dominada pola maioría política das dereitas neoliberais, decidiron promover como mellor solución para estes problemas a prolongación da vida laboral das persoas traballadoras, retrasando significativamente a súa idade mínima de xubilación.



Pouco despois de tomarse estas medidas no marco europeo, os gobernos neoliberais da dereita déronse conta que para poder estender cun mínimo de garantías a eficiencia da prolongación da vida laboral das persoas traballadoras, había que tentar que estas mantiveran un maior nivel de saúde para que así houbera un segmento maioritario da poboación traballadora que puidera seguir no mundo laboral e manter a pesares de todo altos índices de produtividade.

É aí onde nace a idea de promover entre a poboación traballadora a promoción de hábitos saudables co gallo de favorecer a prolongación da súa vida laboral cun considerable nivel de produtividade.

Consecuencia desta concatenación de ideas e obxectivos, é por iso que dende vai unha década dende a propia CE e dende os Gobernos dos distintos países europeos se está a impulsar a promoción dos hábitos saudables entre as persoas traballadoras, vestindo estas actuacións dun suposto buenismo e dunha falsa responsabilidade social que na maioría dos casos non existe.

Non se pode cualificar como “empresas saudables” (como acontece agora) a moitas empresas que simplemente fan o paripé e se limitan a recomendar ás persoas traballadoras a realización de exercicio físico e/ou deporte, garantir os períodos recomendables de sono ou mellorar o seu estilo de vida nutricional. A promoción de hábitos saudables no entorno laboral necesariamente ten que ser moito mais.

Se temos en conta que a prevención de riscos laborais compromete e obriga legalmente ao empresario/a a protexer a vida e a saúde das persoas traballadoras no ámbito laboral, establecendo claramente as súas responsabilidades. A promoción de hábitos saudables en cambio, cae no ámbito da responsabilidade das políticas públicas da sanidade, sendo para o traballador/a completamente voluntario seguir ou non seguir esas recomendacións, sen ningún tipo de obriga legal por parte de aqueles poderes que fan dita promoción.

Así as cousas, para que todo isto deixe de ser un paripé, resulta esencial vincular a promoción de hábitos saudables no traballo á prevención de riscos laborais nas empresas. Neste senso a identificación de riscos para a saúde na avaliación de riscos laborais e a implementación dunha vixilancia da saúde vinculada a vixilancia médica das consecuencias que se puideran derivar da exposición a estes riscos, deberían ser a

base para a promoción de hábitos saudables no entorno da empresa, particularizando en cada caso as medidas a adoptar para mellorar e preservar dun xeito real a saúde das persoas traballadoras. Todo isto tendo en conta que aínda que os hábitos de vida saudables promoven a saúde, en ningún caso evitan os riscos asociados ao desenvolvemento da actividade laboral. A promoción de hábitos saudables non pode substituír o cumprimento das obrigas que en materia de prevención de riscos laborais teñen as empresas.

Dente esta perspectiva, a conexión e complementación da prevención de riscos laborais a través da promoción de hábitos saudables, como xa temos visto no capítulo anterior (*Xénero e Prevención de Riscos Laborais*), implica a consideración integral da cuestión de xénero no ámbito do deseño e implementación das políticas e actuacións preventivas no ámbito do traballo, que a través da identificación dos riscos específicos tanto de traballadores como de traballadoras, deberá facilitar unha promoción de hábitos saudables que teña moi en conta estas particularidades.

Unha empresa saudable debe de cumprir cando menos estes tres requisitos:

1. Cumprir coa normativa de PRL.
2. Incluír entre os seus obxectivos a mellor saúde posible entre os seus traballadores/as e a comunidade na que se asenta.
3. Tomar en consideración a saúde en todas e cada unha das súas decisións.

A Organización Mundial da Saúde, define a **saúde** como *“un estado de completo benestar físico, mental e social, e non soamente a ausencia de enfermidade”*, definición esta que indiscutiblemente enlaza co concepto de “lugar de traballo saudable” entendido este, tal e como determina a OMS, como *“aquel no que as persoas traballadoras e o persoal de dirección colaboran na aplicación dun proceso de mellora continuada para protexer e promover a saúde, a seguridade e o benestar de todas as persoas traballadoras, así como a sostenibilidade do lugar de traballo, tendo en conta as seguintes consideracións, establecidas sobre a base das necesidades previamente identificadas”*:

- a) A saúde e a seguridade na contorna física de traballo.
- b) Saúde, seguridade e benestar no ámbito psicosocial de traballo, incluída a organización do traballo e a cultura laboral.
- c) Os recursos de saúde persoal no lugar de traballo.
- d) Procedementos e instrumentos para participar na comunidade para mellorar a saúde das persoas traballadoras, as súas familias e o resto de membros da comunidade.

“Unha empresa só poderá considerarse saudable cando do conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases da súa actividade, estas teñan o fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo, e ningunha persoa traballadora sufra un dano determinado, entendendo por este as enfermidades, patoloxías ou lesións sufridas con motivo ou ocasión do traballo”.

BENESTAR LABORAL

Outro concepto a ter en conta no marco da promoción de hábitos saudables no ámbito de traballo, é o **benestar laboral**, entendido este como a satisfacción das necesidades tanto individuais como organizacionais dentro dunha contorna laboral.

Para que os hábitos saudables contribúan ao benestar da persoa traballadora terán que incidir en todas as seguintes dimensións:

1. Dimensión Ecolóxica: relación entre as persoas traballadoras e os lugares de traballo.
2. Dimensión Económica: nivel de ingresos e prestacións económicas.
3. Dimensión Sociolóxica: Implementación de servizos e prestacións das que dispoña a empresa.
4. Dimensión Psicosocial: Organización do traballo, relacións entre iguais e entre subordinados e responsables.

A maiores para que os hábitos saudables contribúan realmente ao benestar das persoas traballadoras, sería necesario implementar por parte da empresa cuestións tales como: mellora de aspectos retributivos, prestacións e servizos, melloras organizacionais e mellora do acondicionamento dos lugares de traballo.

TRABALLO SAUDABLE

Se temos en conta a definición de saúde da OMS, falaríamos de **traballo saudable** como aquel traballo que xera ou propicia dende unha perspectiva multidimensional, un estado de completo de benestar físico, mental e social para as persoas traballadoras. A consecución da satisfacción de moitas destas dimensións depende directamente dun correcta avaliación dos riscos laborais e dun plan de prevención cuíñas medidas estean orientadas a garantir este benestar integral.

A PROMOCIÓN DE HÁBITOS SAUDABLES NO LUGAR DE TRABALLO

Para que a promoción de hábitos saudables nas empresas podan contribuír a acadar un lugar de traballo máis seguro e saudable é absolutamente necesario que estes se relacionen cunha axeitada avaliación dos riscos laborais.

RELACIÓN DE HÁBITOS SAUDABLES

ACTIVIDADE/EXERCICIO FÍSICO

Resulta aconsellable a realización de actividade física regular todos ou a maior parte dos días da semana, impulsando a redución do sedentarismo como fórmula que achega beneficios para a mellora e mantemento da saúde xeral. Cuns 30 minutos diarios de actividade física, ademais de queimar calorías e fortalecer músculos e ósos, axúdase a controlar o peso, a tensión arterial e outros aspectos como o colesterol, o estrés, ou mesmo a autoestima e a satisfacción persoal.

A actividade física non só inclúe o exercicio físico, senón que engloba tamén calquera movemento corporal que supoña un gasto de enerxía. Poderíase considerar que esta actividade física contribúe á mellora da saúde laboral das persoas traballadoras, cando previamente realizouse unha avaliación de riscos na que se constatou a posibilidade de padecer algunha patoloxía de trastornos musculoesqueléticos (TME) como consecuencia do traballo, e existise unha relación directa entre a realización da actividade física e a prevención deste dano.

COMBATER O TABAQUISMO

Segundo datos da OMS, o tabaco provoca a morte de máis de 7 millóns de persoas ao ano. O consumo de tabaco asóciase a un elevado número de enfermidades, polo que a súa erradicación sen dúbida contribúe a diminuír o risco de padecer moitas de estas patoloxías. Non fumar o deixar o hábito de facelo mellora entre

outras moitas cousas: a capacidade pulmonar, a recuperación física, a resistencia ao cansazo, a saúde da pel, etc.

Dende o ano 2005, coa Lei 28/2005, de medidas sanitarias fronte ao tabaquismo, está prohibido fumar nos centros de traballo. Polo tanto, debemos reseñar que todas as medidas circunscribíense ao ámbito da saúde pública.

Aínda así, na preceptiva avaliación de riscos realizada no centro de traballo deberán identificarse todos aqueles factores que poidan incrementar o consumo de tabaco (estrés, ritmos de traballo, xornadas, etc.) e actuar sobre os mesmos para reducir o consumo.

As persoas traballadoras de xornada continua de noite e de xornada partida sitúanse porcentualmente por enriba da media da poboación laboral no consumo de tabaco. Por sectores, os da construción, hostalería, agricultura, pesca, gandería e industrias extractivas son os que rexistran maior proporción de fumadores. Así mesmo entre as persoas traballadoras expostas a maiores riscos de seguridade adoitan aparecer maiores índices de prevalencia de tabaquismo.

Así as cousas, poderíamos afirmar que as condicións de traballo poden influír significativamente no aumento de consumo de tabaco.

CONSUMO DE BEBIDAS ALCÓLICAS

Calquera consumo de alcol pode chegar a ter efectos negativos, ben sexa inmediatos ou ben a longo prazo; por iso aconséllase a diminución da súa inxesta en prol dun estilo de vida máis saudable, sendo apropiado un “consumo cero” en determinadas ocasións como pode ser quen realiza traballos de risco, manexa máquinas de calquera tipo, embarazadas ou menores de idade.



Do mesmo xeito que no tabaquismo, calquera medida encamiñada á redución ou a eliminación do consumo de alcol circunscribírase ao ámbito da saúde pública. Con todo, na avaliación dos riscos laborais poderían identificarse aqueles factores que poden incrementar o consumo deste tipo de substancias (estrés, excesiva duración das xornadas, inclemencias térmicas, etc.).

DIETA SAUDABLE

No marco dunha alimentación saudable deberán estar incluídos todos os alimentos, debendo ser unha alimentación variada coas proporcións e cantidades adecuadas e suficientes en función das nosas características biolóxicas e consumo enerxético diario, ademais dunha distribución horaria axeitada das diferentes comidas ao longo do día. É necesario diminuír a inxesta de alimentos con altos contidos en graxas (especialmente as saturadas), azucres e sal, e aumentar a de froitas, peixe e verduras, sempre de acordo á pirámide nutricional.

Unha alimentación saudable reduce as posibilidades de aparición de moitas enfermidades, ademais de proporcionar un mellor estado de saúde xeral. Este hábito está estritamente relacionado con obxectivos de saúde pública.

Dende o punto de vista da saúde laboral, debería preocuparnos se o poder adquisitivo e as condicións laborais permiten levar a cabo unha dieta saudable, á vez que uns horarios e unha contorna favorable para a axeitada alimentación da persoa traballadora.

SAÚDE MENTAL

A problemática da saúde mental nas contornas de traballo estase a converter nunha especie de pandemia que cada vez afecta a maior número de persoas traballadoras. Os cambios experimentados nos últimos anos nos modelos organizativos de produción e a precariedade laboral están a influír notablemente no incremento deste tipo de problemática.

Para abordar e resolver estas cuestións as empresas deben realizar unha avaliación exhaustiva dos riscos psicosociais xerados pola actividade produtiva e os modelos de organización aplicados, ofrecendo solucións preventivas que en última instancia poderían ser complementadas pola promoción de hábitos saudables nesta área da saúde laboral. A modo de exemplo, algunhas das medidas de hábitos saudables que se poderían promover nesta materia, entre moitas outras serían:

1. *Fomentar pausas regulares no traballo*: o seu obxectivo sería proporcionar ás persoas traballadoras a posibilidade de tomar descansos curtos durante a xornada laboral para reducir a sobrecarga de traballo, rebaixar o estrés e favorecer a recuperación física e mental, aumentando tamén a concentración.
2. *Crear un ambiente de traballo positivo*: Fomentar a comunicación aberta, o respecto mutuo e o recoñecemento dos logros. Neste caso dende a empresa deberían establecerse protocolos que facilitaran a alerta e prevención de problemáticas asociadas ao ambiente de traballo.

4. *Promover o equilibrio entre traballo e vida persoal*: Fomentar horarios flexibles e outras medidas favorecedoras da conciliación da vida laboral coa vida persoal e familiar.

5. *Capacitación en saúde mental*: Ofrecer información e formación (especialmente aos mandos) sobre como identificar e manexar o estrés e a ansiedade relacionados co traballo.

6. *Acceso a recursos de apoio*: Proporcionar información e incluso subvencións pagadas pola empresa para poder acceder a servizos de asesoramento e apoio psicolóxico.

3. *Ofrecer programas/actividades de benestar*: Incluír, subvencionado pola empresa, a posibilidade de acceder a servizos de actividades con carga terapéutica como ioga, meditación ou talleres de manexo do estrés.

Implementar estas prácticas podería contribuír a mellorar a saúde mental dos empregados/as e crear unha contorna laboral máis saudable e produtiva.

HÁBITOS DE HIXIENE

Aspectos básicos de hixiene como ducharse, lavarse os dentes, ou un bo lavado de mans son fundamentais para previr infeccións e enfermidades. Cando nos referimos á hixiene non se trata só do aseo e a limpeza do corpo, senón que vai asociada tamén a un estilo de vida saudable en termos psicosociais, como tempo de sono suficiente, bo clima laboral, ausencia de estrés e ansiedade, etc.

Todos estes hábitos poderían promoverse e nalgúns casos implementarse nos lugares de traballo, á vez que dispoñer de protocolos descontaminantes co obxectivo de previr riscos laborais de carácter biolóxicos ou químicos esencialmente que podan estar identificados na avaliación dos riscos laborais.

SAÚDE CARDIOVASCULAR

Nos últimos anos a estatísticas de sinistralidade laboral, especialmente as relativas a accidentes de carácter mortal, amósannos un incremento significativo dos accidentes cardiovasculares nos ámbitos laborais. Sen perder de vista que a solución desta problemática pasa fundamentalmente pola correcta implementación de políticas preventivas que identifiquen e corrixan os factores de risco desencadeantes desta problemática no ámbito laboral. Non obstante, cumpre complementar as actuación preventivas con medidas de promoción de hábitos saudables en materia cardiovascular a efectos de mellorar as expectativas de solución desta importante problemática nos centros de traballo. A modo de exemplo expoñemos algunhas posibles propostas:

1. *Fomentar a actividade física*: Proporcionar oportunidades para que os empregados/as se manteñan activos, como clases de exercicio, camiñadas grupais durante o xantar ou descontos en ximnasios.

2. *Ofrecer opcións de alimentación saudable*: Asegurarse de que haxa opcións de alimentos saudables na cafetería, comedor ou nas máquinas expendedoras, e organizar talleres de nutrición.

6. *Fomentar o descanso adecuado:* Asegurarse de que los empleados/as tomen descansos regulares e tengan acceso a áreas de descanso adecuadas.

Para a OIT, “a promoción da saúde no lugar de traballo é eficaz cando complementa as medidas de seguridade e saúde no traballo, integrándoa ás prácticas de xestión da SST para previr accidentes e enfermidades, e cando contribúe a protexer e mellorar a saúde e o benestar dos homes e as mulleres no traballo”

A implantación de programas de promoción da saúde nos centros de traballo non pode nin debe ser escusa para o *traspaso* das obrigacións do empresario/a en materia de prevención de riscos laborais aos traballadores/as. Segundo a LPRL no seu art. 14 *“As persoas traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber do empresario/a de protección dos traballadores/as fronte aos riscos laborais”*.

A aplicación de medidas para a promoción da saúde no traballo non pode ser en ningún caso suficiente para dar cumprimento aos preceptos obrigatorios incluídos na *Lei de Prevención de Riscos Laborais*, sendo imprescindible e inexcusable que vaian acompañadas polas medidas legalmente establecidas como son: a avaliación de riscos, planificación da actividade preventiva, formación e información en materia de PRL, vixilancia da saúde, etc.

