

Los empleados pasan casi un tercio del tiempo en las instalaciones de la empresa y, por tanto, sus condiciones deben ser las idóneas para asegurar su buen estado de salud.

Según la OMS, un incremento de las iniciativas en el lugar de trabajo contribuye en un 27% a reducir el absentismo por enfermedad. Al mismo tiempo, fomentan un ambiente laboral más sano, relaciones sociales más fluidas y una mejora de la autoestima.

En este sentido, las empresas deben considerar los elementos que puedan suponer peligros para la salud, como el calor, el frío, el ruido, el polvo, los productos químicos, la maquinaria y, especialmente, el estrés laboral. La presión y las condiciones de empleo precarias son factores de riesgo, no solo de desarrollar enfermedades psicológicas sino también físicas, ya que aumenta la propensión a fumar, disminuye la práctica del ejercicio físico y empeora la calidad de la dieta.

Además, según indica la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), "en situaciones de mayor precariedad para el empleo, se dificulta más el acceso a situaciones de baja. Por miedo a perder el empleo, las personas acuden a trabajar, con síntomas de dolor y automedicación, antes de acudir al sistema público de salud y que le extiendan la baja".

Hay diversas enfermedades asociadas al trabajo y van variando en función del puesto de trabajo, pero las más comunes según la OMS son "las respiratorias crónicas, trastornos del aparato locomotor, pérdidas de audición, problemas de la piel, cardiopatías, depresión...".

Las condiciones sanitarias influyen en la productividad

La salud de los empleados es un problema estructural para las empresas, ya que su bienestar influye en su rendimiento en el trabajo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los problemas de salud se relacionan con unas pérdidas de entre el 4% y el 6% del PIB en la cuenta de resultados y por ello es necesario promover iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores.

Celia Moro Aguado

ESTRÉS Y ANSIEDAD

El estrés laboral cada vez es más habitual, hasta el punto de que, según la Encuesta Europea sobre Salud y Seguridad Ocupacionales, más de la mitad (51%) de los trabajadores en Europa han experimentado estrés y ansiedad relacionada con su entorno de trabajo.

Esto puede causar problemas emocionales (apatía, fatiga, irritabilidad, tensión, incapacidad para tomar decisiones, etc.), físicos (falta de apetito, impulsividad, predisposición a accidentes, etc.) y en el trabajo (absentismo, incapacidad de organizarse y mala produc-

tividad, entre otras).

"La buena calidad de vida que pueda tener un trabajador revierte en el rendimiento, en la optimización y la calidad de su trabajo. Las empresas todavía no son conscientes de la importancia que tiene la salud mental y que, además, hay numerosos estudios que lo avalan", explica Mercedes Bermejo, psicóloga del Colegio Oficial de Psicología de Madrid.

Gracias a que han aumentado las campañas para dar mayor visibilización a los problemas de salud mental, las empresas han comenzado a concienciarse sobre ello e in-

troducir cambios en sus dinámicas internas.

"Cada vez es más frecuente encontrar empresas que apuestan, como parte de su responsabilidad social, por ofrecer a sus personas trabajadoras hábitos de vida saludable y actividades deportivas, así como de relajación mental y de fomento de técnicas de autocuidado", explican desde la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Los factores de riesgo psicosocial (carga de trabajo, contenido, ritmo, supervisión, autonomía en la toma de decisiones, reconoci-



salud 45

elEconomista.es VIERNES, 29 DE ABRIL DE 2022

miento, integración en el grupo, participación, relaciones interpersonales, doble presencia...) son esenciales a todas las organizaciones y ha de lograrse un plan adecuado para controlarlos.

Según el estudio *HR Study* de la empresa Factorial HR, uno de cada dos empleados españoles "reconoce que la reducción del estrés en la plantilla se ha situado como una prioridad para 2022".

Asimismo, los resultados muestran que más de la mitad de los trabajadores españoles han sentido un aumento del estrés a raíz de la aparición del Covid-19, y más del 30% considera que por culpa de este hecho ha descendido su nivel de productividad.

A pesar de que el 35% de los empleados españoles reconoció que se están implementando medidas para mejorar las paliar las consecuencias de la pandemia, aún es necesario mejorar en este sentido hasta alcanzar el nivel del resto de Europa. Por ejemplo, según el *HR Study*, en Francia, aproximadamente el 40% de los empleados considera que su empresa fomenta el bienestar en la plantilla.

En el caso de Portugal, un 35% de las empresas ha cambiado en mayor o menor medida sus dinámicas internas para mejorar el bienestar de los empleados, al igual que Italia, donde la cifra es del 33% de percepción de mejoras. En este sentido, CCOO considera que la salud mental en la empresa española aún "es un tema muy abandonado. Las evaluaciones de riesgos psicosociales, pese a ser obligatorias, como el resto de evaluaciones de riesgos con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; son las evaluaciones a las que menos atención se dedica, ya que evalúan directamente la organización del trabajo, y por tanto, las condiciones de las que el

empleador o empleadora son más celosos".

En el año 2021 tan solo se han comunicado 32 partes por desórdenes mentales. Esto, unido al hecho de que el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, y los criterios para su notificación y registro, que establece el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, no incluyen ninguna patología relacionada con los riesgos psicosociales indica que, en la práctica, los daños a la salud mental no se registran como contingencia profesional en España.

De hecho, los resultados de la última edición de la Encuesta Nacio-

gos Laborales, aunque aún a día de hoy mueren dos personas al día por culpa de los accidentes laborales y siguen existiendo casos de Enfermedades Profesionales no declaradas. Acorde a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Es por esto, que las compañías deben integrar un plan de gestión de riesgos laborales en su estructura organizativa, el cual, según el informe *La Gestión Preventiva en las Empresas en España. Análisis del módulo de Prevención de Riesgos Laborales* de la Encuesta Anual Laboral 2019 es comúnmente delegado mediante la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, tal y como señala el 89,4% de las empresas encuestadas.

Como parte de este plan, en primer lugar, es necesario realizar una Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva, según el artículo 16 de la LPRL. El 18.1 y el 19 establecen la obligación de formar e informar a los trabajadores sobre las medidas de emergencia y ante riesgo grave e inminente. Y, por último, el 22 regula la obligación de la organización de llevar a cabo la vigilancia de la salud de los empleados mediante un servicio de prevención ajeno.

Además, deben adoptar medidas en caso de emergencia orientadas a los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación de trabajadores. Además, es necesario

prestar una asistencia especial hacia colectivos de riesgo, incluyendo los casos de maternidad.

Sin embargo, según CCOO, estas medidas no son suficientes para evitar los daños y mejorar la integración de las personas en la organización del trabajo. "La preocupación de las empresas por la seguridad y salud ha quedado circunscrita principalmente a la obligación legal o formal. Por lo que se justifica que se cumplan una serie de obligaciones formales, sin entrar a si estas realmente producen una seguridad y salud eficaz. De ahí que la opción por los servicios de prevención ajenos para dar cobertura

nas de las acciones llevadas a cabo por las empresas en el lugar de trabajo han sido una limpieza y desinfección exhaustivas, distancia de seguridad entre los trabajadores, uso de mascarillas, etc. Además, cuando exista o pueda existir un riesgo grave e inminente (art.21 Ley 31/1995) de contagio, la empresa deberá informar cuanto antes de dicho riesgo.

Sin embargo, desde CCOO han mostrado su preocupación por el deterioro de la prevención de riesgos laborales tras la crisis tanto económica como pandémica: "Los recursos públicos han disminuido de forma importante, lo que ha dado como resultado una menor inversión en políticas activas de promoción de la seguridad y salud, y a un menor número de personas dedicadas al control de la eficacia de la prevención de riesgos laborales (Los trabajadores de la Inspección de Trabajo han denunciado reiteradamente la falta de personal, de medios, de incentivos económicos...)".

Según la Universidad Autónoma de Barcelona y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO, uno de cada tres trabajadores percibe que su estado de salud ha empeorado durante la pandemia, recurriendo a fármacos sin receta para paliar los efectos tanto de las condiciones de trabajo como de la situación de estrés por la consecuencia del Covid-19.

Sin embargo, desde CEOE manifiestan que las empresas españolas han mostrado "una gran ejemplaridad y una capacidad de adaptación en un tiempo récord, actuando como nexo de unión entre las Autoridades Sanitarias y la población".

Uno de cada dos empleados reconoce como prioridad reducir el estrés

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en seguridad

nal de Condiciones de Trabajo muestran un empeoramiento de los indicadores de salud relacionados con los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, acompañando al aumento de las relaciones laborales precarias.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En términos de productividad, es más efectivo para las empresas centrarse en la prevención y en la detección temprana de enfermedades, antes que en los tratamientos médicos a posteriori.

En los últimos 26 años se ha avanzado mucho en Prevención de Ries-

MEDIDAS CONTRA EL COVID-19

La pandemia ha supuesto un reto a la hora de asegurar la integridad de los ciudadanos y para ello ha sido necesario implantar medidas extraordinarias recogidas en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Algu-

