

INTEGRACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL FOMENTO DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO INVERSIÓN A MEDIO Y LARGO PLAZO EN LA EMPRESA ESPAÑOLA: EL CASO DE INÉS ROSALES (2011 / 2015)

Daniel Jaén Arenas*
Verónica Rodríguez Plata*

RESUMEN:

Tanto la Conciliación de la vida laboral y personal como la integración de la cultura de la prevención de riesgos laborales en la empresa española se han convertido en temas de especial interés en la gestión y dirección de las personas en el ámbito laboral.

Durante las últimas décadas se han producido una serie de cambios sociales y culturales que han contribuido a modificaciones en los cambios de mentalidad tanto de los empleadores como del empleado. Algunas de ellas son la importancia cada vez más creciente de valorar el capital humano como principal activo, la demanda de una mejora de la calidad de vida y de un sistema de trabajo basado en la seguridad de las personas, la idea de igualdad de roles y oportunidades para hombres y mujeres. Actualmente la sociedad pone más énfasis en la idea de “trabajar para vivir” y no “vivir para trabajar” y el mundo empresarial está asumiendo poco a poco todos estos cambios avanzando en materia de conciliación y del desarrollo del concepto de la integración de la prevención de riesgos laborales y, por ende, de la cultura preventiva.

Conseguir que la conciliación de la vida laboral y personal junto con la integración de la prevención de riesgos laborales y cultura preventiva se entienda como una inversión a largo plazo que permite establecer ventajas competitivas es un reto hoy en día para las empresas españolas.

* Departamento Dirección de Personas Inés Rosales, SAU

El objetivo de este estudio es comprobar que todo lo expuesto por la literatura científica se cumple en el ámbito práctico. Para ello se desarrolla el caso concreto de la empresa Inés Rosales, SAU.

ABSTRACT:

Reconciling both work and personal as the integration of the culture of prevention of occupational risks in the Spanish business life have become topics of special interest in the management and direction of the people in the workplace.

In recent decades there have been a number of social and cultural changes that have contributed to changes in mindset changes both employer and employee. Some of them are the ever increasing importance of valuing human capital as its main asset, the demand for improved quality of life and a working system based on the safety of people, the idea of equality of roles and opportunities for men and women. Currently the company puts more emphasis on the idea of "work to live" and not "live to work" and the business world is assuming gradually all these changes progress on reconciliation and development of the concept of integration of prevention occupational risk and therefore preventive culture.

Getting reconciling work and personal life with the integration of prevention of occupational hazards and preventive culture being understood as a long term investment that allows for competitive advantages is a challenge today for Spanish companies.

The aim of this study is to verify that grounds the scientific literature is met in the practical field. For this, the specific case of the company Ines Rosales, SAU develops.

PALABRAS CLAVES:

Seguridad y Salud Laboral; Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; Absentismo laboral; Siniestralidad Laboral; Recursos Humanos; Cultura Preventiva.

KEY WORDS:

Occupational Health & Safety; Reconciling work and family life; Absenteeism; Workplace safety; Human Resources; Preventive culture.

INTRODUCCIÓN

Tanto la Conciliación de la vida laboral y personal, como la integración de la cultura de la prevención de riesgos laborales en la empresa española, se han convertido en temas de especial interés en la gestión y dirección de las personas en

el ámbito laboral. Prueba de ello son los numerosos estudios llevados a cabo por diferentes autores y organismos oficiales, que demuestran que tanto la conciliación como la integración de la cultura preventiva, han pasado a situarse en un primer plano a nivel empresarial (Benito, 2010).

Se han producido una serie de cambios sociales y culturales, que han contribuido a modificar cambios de mentalidad tanto de los empleadores como del empleado. Algunos de ellos, son la importancia cada vez más creciente, de valorar el capital humano como principal activo, la demanda de una mejora de la calidad de vida y de un sistema de trabajo basado en la seguridad de las personas, la idea de igualdad de roles y oportunidades para hombres y mujeres. Actualmente la sociedad pone más énfasis en la idea de “trabajar para vivir” y no “vivir para trabajar” y el mundo empresarial está asumiendo poco a poco todos estos cambios, avanzando en materia de conciliación y del desarrollo del concepto de la integración de la prevención de riesgos laborales y, por ende, de la cultura preventiva..(Pérez, Vela, Abella & Martínez, 2015).

1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1.1. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA.

En la última década se ha producido un interés ascendente en el equilibrio trabajo-familia en la prensa y en revistas especializadas, siendo analizado el concepto de conciliación por múltiples disciplinas sociales y distintos autores. Aun así tras la revisión de la literatura se demuestra que el concepto de conciliación es complejo y difícil de ser analizado de manera global, debido a sus grandes implicaciones.

Algunos autores opinan que la ausencia de equilibrio entre el trabajo y la familia puede causar un conflicto llegando a afectar al bienestar, la salud individual, el compromiso con la organización y la satisfacción laboral, a lo que Juste (2009) hace referencia haciendo una breve explicación sobre lo que para ella es conciliar, que no significa trabajar menos sino tener un plan para optimizar recursos, siendo lo que actualmente necesitamos. Un asunto prioritario para todos es lograr la igualdad y la plena conciliación. Es casi una exigencia de nuestro modelo social, en definitiva, un reto colectivo.

De entre todas las definiciones posibles para el concepto de conciliación, nos decantamos por aquella que la define como el equilibrio y el grado de autonomía que el individuo posee para hacer frente a las demandas de los múltiples roles a los que se enfrenta, tanto en materia laboral como a nivel personal y familiar. Esta definición reconoce que el equilibrio eficaz lleva al desarrollo y crecimiento del individuo

y con ello a su satisfacción personal, que es lo que se persigue con la conciliación (Fleetwood, 2006).

Según la Fundación Más Familia (2015) en el Estudio “qué, cómo y cuánto gestionan la conciliación las empresas en España 2015” realizado junto con la Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos, se define el concepto de conciliar como el poner de acuerdo, reunir voluntades en torno a un mismo fin, es mediar entre aspectos aparentemente incompatibles, alcanzar la armonía de procesos, conciliar es, en suma, armonizar lo personal y familiar con lo laboral en la vida de las personas.

La conciliación se basa en el respeto y apoyo al desarrollo de la vida privada de las personas, para que éstas puedan llevar a cabo un proyecto vital de forma paralela y equilibrada en el ejercicio de su profesión.

Si nos ceñimos al ámbito normativo español, prima la inexistencia de una legislación integral de conciliación de la vida personal y laboral, quedando distribuida en diversas normas (Ruiz De la Cuesta & Bajo, 2006). La evolución acaecida legislativamente se ha desarrollado de forma paralela a los cambios profundos producidos en la sociedad española en el ámbito familiar. Así, es destacable que hasta 1989 en España no se contemplaba ningún derecho de conciliación para los trabajadores de sexo masculino, evidenciándose que las únicas implicadas en esa labor eran las mujeres (Girbau, 2010).

Diez años después, la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, significó un avance en algunos de los temas relacionados con dicha cuestión. Esta Ley provocó que, por primera vez, se permitiera a los empleados participar en la vida privada (Quintanilla, 2005). Se amplió el derecho a la jornada reducida y excedencia de los trabajadores y se modificó la regulación de los permisos de adopción, además de legitimar al empleado para acceder a periodos de excedencia para el cuidado de familiares o hijos. A su vez, se afirma que la conciliación está directamente relacionada con la flexibilidad horaria, manifestada mediante la jornada flexible, el contrato a tiempo parcial y la capitalización del tiempo (Filardo, Lázaro, & Filardo, 2007).

Sin embargo, la Ley no incluye el permiso de paternidad, sino que lo considera una cesión por parte de la madre de su permiso de maternidad, lo que evidencia una patente diferencia de género en cuanto a las responsabilidades familiares se refiere (Girbau, 2010).

Destacar también la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que expone: *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores/as, en forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada*

en su ejercicio” (art.44.1). Con esta Ley se reconoce el permiso de paternidad, anteriormente no regulado por la Ley 39/1999 (Alcañiz, y otros, 2014). Además, esta Ley 3/2007 establece la obligatoriedad de elaborar y definir un Plan de Igualdad susceptible de negociación. Dicho Plan, diseñado tras un exhaustivo diagnóstico de la situación, tiene el objetivo de conseguir una igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en las empresas, debiendo especificar los objetivos perseguidos y las prácticas que se llevarán a cabo con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento. Esta exigencia es obligatoria para las empresas de más de 250 trabajadores y cuando así lo exija el Convenio Colectivo aplicable, teniendo carácter voluntario para el resto de empresas. Aunque un Plan de Igualdad no lo es en sí de conciliación, ésta es una rama que debe estar incluida entre los puntos principales del mismo (Martín & Guirao, 2013). Por último, debe mencionarse el Real Decreto-Ley 1615/2009 por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, del que gozarán aquellas organizaciones que destinen medidas para facilitar la conciliación de sus trabajadores.

1.2. BENEFICIOS DE LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Entre los beneficios para la empresa nos encontramos:

- *Mejora de la imagen corporativa de la organización*

Al aparecer ante la sociedad como una empresa moderna que pone en valor sus recursos humanos, la organización se distingue positivamente del resto de la competencia. Esto, en un mercado tan globalizado donde la competencia es feroz, es vital para adquirir una ventaja competitiva (Moccia, 2011). Distintos estudios y análisis, como el realizado por CECU (2010) demuestran la existencia de un consumidor responsable, por lo que ello puede determinar que un determinado cliente se decante por comprar en una empresa que sea familiarmente responsable. De este modo, las empresas que aplican medidas de conciliación, estarían invirtiendo indirectamente en imagen y marketing corporativo (Hernández, 2012).

- *Mejora del Clima laboral*

Un entorno de trabajo más agradable tiene como consecuencia una mayor motivación en los trabajadores, así como un mayor grado de integración y compromiso con los objetivos que se persiguen. Además, un buen clima laboral aporta beneficios como el entusiasmo de los trabajadores, cohesión, satisfacción, creatividad, amistad, responsabilidad social, reducción del estrés y aumento de la confianza. Todo ello acaba teniendo un tremendo impacto positivo en la cuenta de resultados de la empresa (Albert, Escot, Fernández, & Palomo, 2010).

- *Retener y atraer el talento*

Aquellas organizaciones que aplican medidas de conciliación a sus empleados tienen más posibilidades de atraer al mejor personal cualificado, lo que les permitirá favorecerse de una ventaja competitiva respecto a las empresas de su sector. Así lo afirma la Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Mancomunidad de la Encina (2012), que denomina a estas organizaciones como “empresas de referencia” para captar al mejor capital humano, así como evitar incurrir en el coste de oportunidad que supone la salida de estos empleados a otras empresas de la competencia del sector. En esta misma línea, Chinchilla (2007) expone que las empresas que ofrecen medidas de conciliación conseguirán un gran compromiso y un aumento de la fidelización del personal, lo que reportará a la empresa enormes beneficios.

- *Reducir el absentismo*

Ser una empresa flexible y que facilita la conciliación de la vida profesional y personal, puede favorecer que muchos empleados que tienen responsabilidades de cuidado de adultos dependientes o de menores, lleven a cabo esas funciones sin tener que incurrir en situaciones como el absentismo laboral (Córdoba, 2009). Además, gracias a la aplicación de medidas de conciliación en las empresas, se reduce considerablemente los índices de depresión laboral en los trabajadores, que usualmente suelen ir aparejadas con altos niveles de absentismo y que repercuten muy negativamente en los índices de productividad (Meil, 2008).

- *Aumento de la productividad*

Según Martínez (2012) la conciliación tiene un impacto positivo en los índices de productividad final de los trabajadores. Argumenta que las empresas conciliadoras producen lo mismo en menos tiempo, exponiendo que la causa de todo ello es ofrecer a los trabajadores la posibilidad de repartir su tiempo de trabajo de la forma más cómoda posible, sin significar esto último que los empleados amplíen su jornada laboral. Defiende la idea de que debe promoverse un estilo de dirección basado en el resultado y no en el tiempo de trabajo, lo que se traducirá en un aumento de productividad de hasta un 15% causado por un aumento de la motivación y una mejora del clima laboral, al mismo tiempo que por una reducción del absentismo de los mismos.

- *Mejora de las relaciones con los clientes*

Unos trabajadores satisfechos conllevan unos clientes satisfechos. Esta es la filosofía que aplican cada vez más empresas, puesto que han comprobado la relación causa-efecto existente entre tener a sus empleados contentos y el aumento de la productividad empresarial, lo que repercutirá finalmente en la satisfacción de sus clientes (Moccia, 2011).

Entre los beneficios para las personas nos encontramos el facilitar a las personas unas adecuadas medidas de conciliación de la vida laboral y personal tiene un impacto positivo que se traducirá, en primer término, en un menor nivel de estrés, lo que lleva aparejado un menor riesgo de padecimiento de enfermedades asociadas al mismo tales como trastornos somáticos o riesgo de infarto (De Sivatte & Guadamillas, 2014). Directamente asociado al estrés se encuentra la irritabilidad, que es un problema de salud bastante común a causa de no ofrecer medidas adecuadas de conciliación a los empleados. Además, toda esta reducción de aspectos negativos ayudará al empleado a obtener mayores niveles de productividad y disminuir su índice de baja, lo que le reportará beneficios individuales en el ámbito laboral (Meil, 2008). Otros beneficios de conciliar son el aumento de la motivación, la lealtad a la empresa por parte los individuos y la ilusión por el trabajo que se desarrolla. Esto acarreará mayores oportunidades de desarrollo profesional en la organización, que al encontrarse el trabajador a gusto en el trabajo, se preocupará más en formarse como persona y como profesional, siendo mejor compañero de trabajo y adquiriendo más competencias técnicas (Moccia, 2011).

También es importante mencionar el enorme efecto positivo que produce la reducción de los problemas de conciliación en el clima familiar y en la conflictividad entre los cónyuges, provocando una vida familiar más satisfactoria. Todo ello produce un aumento de la felicidad y la estabilidad emocional en el individuo, propiciando la abundancia de emociones positivas que provocarán una mejora del rendimiento (De Cieri & Bardoel, 2010). Por último, un estudio llevado a cabo por Pasamar y Valle (2011) reveló cuáles son los beneficios más considerados de la conciliación por parte de directivos pertenecientes a empresas del sector informático y de producción de productos alimenticios y bebidas. La primera consecuencia positiva más valorada era la mejora de la satisfacción de los trabajadores, seguida por la mejora de la salud psíquica de los empleados y la reducción de la intención de abandono, dando prueba de que los aspectos individuales del trabajador son muy tenidos en cuenta por aquellas organizaciones que aplican medidas de conciliación.

1.3. EVOLUCIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LAS MEDIDAS CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Según las conclusiones del estudio, realizado a cerca de 200 empresas españolas, denominado "*Qué, cómo y cuánto gestionan la Conciliación las empresas en España 2015*" editado por la Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos junto con la Fundación Más Familia, y con el objeto de conocer el nivel de gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional que se está llevando a cabo en las empresas en las que los Directores de Recursos Humanos desarrollen esta función en el departamento.

Las conclusiones del estudio son las siguientes:

- Las organizaciones participantes presentan una buena base para implantar y desarrollar la gestión de la conciliación: Un 88% llevan a cabo una dirección por objetivos (DPO); Un 85% presentan comportamientos equilibrados en el colectivo de managers y mandos intermedios; Para una amplia mayoría, la conciliación no es un freno para el desarrollo profesional (86%) ni para una compensación ecuánime (88%); Un 65% incorpora ya la conciliación en sus manuales de conducta directiva.

En definitiva, existe un liderazgo y estilo de dirección responsable con la conciliación y en línea con las mejores organizaciones del país e incluso a nivel internacional.

- Además, las organizaciones están realizando numerosas y relevantes actuaciones en la materia: En un 97% se permite modificar la jornada laboral si concurren circunstancias justificadas; En un 91% existen horarios de entrada y salida flexibles; En un 82% se llevan a cabo jornadas intensivas, reducidas en determinados periodos; En un 69% existen prácticas relacionadas con la salud y el bienestar (wellbeing); En un 43% están implantados programas de teletrabajo.
- Los resultados están alineados con los que proporcionarían las “mejores” compañías. Se aprecia que la conciliación relacionada con la diversidad, la que pone el foco en la persona y sus diferencias, también denominada de 3ª generación, está menos desarrollada e implantada. Sin embargo, no constituye un hándicap comparado con la situación global en España, más bien está alineada con este status quo.
- No obstante, la gestión de la conciliación que realizan las organizaciones participantes, no es excelente, y resulta francamente mejorable: Tan sólo un 23% ha elaborado un perfil competencial ad hoc para el gestor o responsable de la conciliación; Tan sólo el 29% dispone de un presupuesto ad hoc; Tan sólo el 30% incluye la conciliación en el feedback de los managers (mandos intermedios y sus equipos); Tan sólo un 34% realizan auditorías internas sobre la gestión de la conciliación que se realiza; Sólo un 39% lleva a cabo la gestión de la conciliación a través de un modelo o herramienta de gestión.

A la vista de estos resultados relacionados con la gestión que se lleva a cabo en las empresas españolas, se observa un dislate entre lo qué se hace y cómo se hace. Las organizaciones parecen estar más interesadas en proporcionar conciliación, que en gestionar la conciliación.

2. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y CULTURA PREVENTIVA.

2.1. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y CULTURA PREVENTIVA.

En el estudio de la Comisión de las Comunidades Europeas del 11-03-2002 titulado “Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)”, aparece entre sus líneas estratégicas el desarrollo de la Cultura Preventiva.

La política comunitaria de salud y seguridad se basa en la promoción de medidas preventivas en las que participan todos los agentes pertinentes, incluidos los propios trabajadores, con vistas a la implantación de una verdadera cultura de prevención que permita anticipar y controlar los riesgos.

Para mejorar el conocimiento de los riesgos, la educación, sensibilización, anticipación son claves para poder crear un entorno laboral controlado es necesario que todos los agentes interesados conozcan mejor los riesgos. Por lo que para ello, es preciso adoptar un planteamiento que sea a la vez general y preventivo, orientado a la promoción del bienestar en el trabajo, y que no se limite únicamente a la prevención de riesgos específicos, basado en tres ámbitos complementarios:

1. La educación, como recordó el Comité Económico y Social, no comienza con la incorporación al mundo del trabajo, sino que debe formar parte de los programas escolares, ya sea en forma de actividades de sensibilización (siguiendo el modelo adoptado en algunos países en materia de seguridad vial), ya sea como disciplina de pleno derecho en los sectores profesionales. Sin embargo, el factor determinante en este sentido es la formación profesional continua. Para que tenga una incidencia directa en el entorno de trabajo, debe impartirse regularmente y adaptarse a las realidades del trabajo cotidiano, lo que implica una orientación específica en función de las particularidades y sensibilidades nacionales, regionales, locales y sectoriales.
2. La sensibilización debe movilizar instrumentos variados y adaptados a situaciones específicas, por ejemplo, las de las PYME, las microempresas y los artesanos. Las acciones en este sentido han de sensibilizar al público al que van dirigidas sobre la necesidad de reincorporar a las personas con discapacidad al mercado de trabajo, en particular por medio de una adaptación adecuada del entorno de trabajo.
3. La anticipación de los riesgos nuevos y emergentes, ya sea los derivados de innovaciones técnicas, ya sea los asociados a la evolución social,

es indispensable para garantizar su control. Ello requiere, en primer lugar, una observación permanente de los propios riesgos, basada en una recopilación sistemática de información y dictámenes científicos. El Parlamento Europeo ha destacado que este tipo de análisis forma parte integrante de un planteamiento preventivo. Exige asimismo un enfoque coherente en materia de investigación: los centros de investigación deberían coordinar sus respectivos programas, orientarlos a la resolución de los problemas prácticos que se plantean en el lugar de trabajo y preparar la transferencia de los resultados de la investigación a las empresas, en particular las PYME.

Como definición de la Cultura Preventiva consideraremos la propuesta, dentro de las distintas definiciones disponibles, del ACSNI Study Group (Advisory Comité on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI), "Study group on human factors", Third report: Organising for safety, London, HMSO, 1993) que sugiere la siguiente: "La Cultura de Seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Organizaciones con un cultura positiva están caracterizadas por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por su confianza en la eficacia de las medidas preventivas". Y también sostiene: "Cada grupo desarrolla actitudes compartidas, creencias y formas de comportamiento. Esta forma de cultura es mucho más que la suma de sus partes. En una organización segura los patrones de asunciones compartidas ponen a la seguridad en un lugar muy alto de sus prioridades. Este estilo es el producto de los valores individuales y grupales, actitudes, competencias y patrones de comportamiento".

La evolución del concepto de integración de la prevención de riesgos laborales en España indica que la eficacia de la prevención está condicionada a su integración en la organización general de la empresa era ya cosa bien conocida a principios de la década de los años setenta, cuando se creó el Instituto Nacional (entonces denominado "Plan Nacional") y se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, no existía base legal en la que apoyarse para exigir tal integración. Hubo que esperar hasta 1997, con el Reglamento de los Servicios de Prevención, para que la integración tuviera sustento legal.

El artículo 1 del Reglamento estableció que "La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones... La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción

por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”. Sin embargo, esta disposición tuvo un bajo impacto; en general, la prevención seguía considerándose, en la práctica, como una actividad que podía subcontratarse en su totalidad con un Servicio de prevención ajeno o delegarse en el Servicio de prevención propio, y que era externa a la organización productiva y se dirigía exclusivamente al cumplimiento de determinados requisitos de carácter documental.

En el camino hacia la integración, el siguiente paso lo constituyó la promulgación de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, entre cuyos objetivos se encuentra, precisamente, el reforzamiento de dicha integración. La necesidad de actuar en tal sentido fue unánimemente reconocida en los acuerdos alcanzados a finales de 2002, en la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, que fueron posteriormente refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley de Reforma introduce la integración en varios artículos de la modificada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La modificación más importante a este respecto se concreta en el apartado 1º del nuevo artículo 16 de dicha Ley, en el que se establece que “La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales...”.

Finalmente, la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención llevada a cabo por la aprobación del RD 604/2006, de 19 de mayo, ha precisado el papel que estos Servicios (en particular los “ajenos”) deben jugar en relación con la integración. Así, en el artículo 19.2 se indica que los Servicios de prevención ajenos deben “contribuir a la efectividad de la integración de las actividades preventivas a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa...” y en el (nuevo) apartado c) del artículo 20.1 del Reglamento se establece que “cuando la empresa concierte actividades preventivas con un Servicio de prevención ajeno, el concierto incluirá obligatoriamente (en relación con las actividades concertadas) la valoración de la integración de la prevención en el Sistema general de gestión de la empresa, mediante la implantación, aplicación y seguimiento de un plan de prevención de riesgos laborales”. Complementariamente, se modifican asimismo los artículos 35 y para incluir la “promoción de la integración” en las funciones de nivel básico e intermedio.

Cabe añadir, por último, que algunas de las medidas contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007 – 2012) y, en particular, las dirigidas a mejorar la calidad de las actuaciones de los Servicios de prevención, contribuirán, indirecta pero significativamente, a la mejora de la integración.

Beneficios, según autores, de la integración de la prevención de riesgos laborales y la cultura preventiva.

Las instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo han asumido como uno de sus objetivos prioritarios el impulso y la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad española. Es la integración de la prevención dentro de la estructura jerárquica de la empresa la que lleva, en gran medida, a una gestión preventiva excelente, con la que se alcance una reducción de los índices de siniestralidad laboral y una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para lograrlo es imprescindible contar con la colaboración de empresarios y trabajadores. La sensibilización y concienciación, en todos los niveles de la organización, es una de las vías que permiten mejorar las conductas y actitudes de los empresarios, por un lado, para lograr un cambio en la forma de liderazgo y una implicación en el compromiso de integrar la seguridad y salud en la toma de sus decisiones, en su trabajo y gestión diaria y de los trabajadores, por otro lado, para conseguir su colaboración constructiva con la dirección de la empresa y la aplicación de buenas prácticas en su hacer diario.

Según el Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, la mejora continua y sostenible de las condiciones de trabajo repercute positivamente en:

- los resultados de la empresa, en términos de un mejor control de los riesgos laborales,
- menor siniestralidad,
- menor absentismo,
- mejor salud y mayor satisfacción del trabajador,
- mayor compromiso e implicación de este con la empresa y, por tanto,
- mayor productividad y competitividad.

La no prevención, o una prevención deficiente, implica importantes costes humanos y económicos, tanto para el trabajador afectado por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, que ve disminuida su calidad de vida, como para la empresa y la sociedad en su conjunto. Es fundamental promover las actuaciones de intercambio de buenas prácticas entre empresas y estimular los esfuerzos realizados en pro de la excelencia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo mediante reconocimientos, premios o incentivos, con arreglo a las consignaciones presupuestarias asignadas a los organismos competentes en materia de prevención de riesgos laborales, entre las empresas, de manera que se consigan entornos de trabajo mejores, más seguros y saludables.

3: EL CASO INÉS ROSALES, SAU

1. INTRODUCCIÓN

Inés Rosales Cabello fue una de tantas mujeres que para ganarse la vida comenzó a vender tortas de aceite por la calle de Castilleja de la Cuesta (Sevilla) a principios del siglo XX. Cuando en 1910 se decidió a crear “Casa Inés Rosales” no podía imaginar que su empresa tendría una larga vida de más de 100 años. Actualmente la capacidad productiva instalada es de 14 millones de paquetes de tortas de aceite y 1.000 toneladas de otros productos. Su facturación en 2013 fue de 14 millones de euros. La inversión en los últimos 5 años ha sido de 7,5 millones de euros. La plantilla actual es de más de 100 personas. En 1999 se creó el departamento de Exportación de la empresa y sus productos llegan a más de una veintena de países de los cinco continentes (Carazo Muriel, 2016). El negocio cambió de propiedad pero sigue siendo una empresa familiar que mantiene sus valores tradicionales, valores “hialinos” que se basan en la aplicación del sentido colectivo sobre el conjunto de las personas que integran la organización: transparencia, disciplina, eficacia, aprendizaje, perseverancia, proactividad y sentido de equipo.

2. ANTECEDENTES: IMPLANTACIÓN DE LA NORMA EFR-1000 DE EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE (2010-2012)

INES ROSALES inició en 2010 el proceso de diagnóstico, diseño e implantación del Modelo de Gestión de Conciliación e Igualdad (Modelo efr), como respuesta a una necesidad de organizar y gestionar las políticas, actividades y medidas de conciliación que se llevan a cabo en la organización. Gracias a ello se creó un proceso de mejora continua y retroalimentación que sirvió de base para obtener la plena conjunción entre la vida personal, familiar y laboral de todas y cada una de las personas que componen la organización.

Como consecuencia de aquello, se implantó un modelo de gestión de conciliación e igualdad para pequeñas entidades (norma efr 1000-2 edición 1).

El modelo fue certificado por AENOR, siendo reconocido con el certificado EFR en 2010 y mantuvo su sistema certificado por dicha entidad hasta el año 2012 dónde se decidió continuar con el paquete de medidas implantadas de forma autónoma realizando auditorías internas del sistema y mejorándolo continuamente hasta el día de hoy.

2.1. EVOLUCIÓN DE LOS ÍNDICES DE ABSENTISMO ABSOLUTO TOTAL EN ESPAÑA, EL SECTOR DE REFERENCIA (CNA 108) Y EN INÉS ROSALES, SAU DESDE 2011 A 2015

Según los informes de absentismo absoluto total en España han ido evolucionando en el periodo de 2011 a 2013 a la baja, mientras que a partir de mediados del año 2013, se ha producido un punto de inflexión al alza, volviéndolos a situar a índices similares a los de 2011.

EL cálculo del absentismo absoluto total se realiza según las siguientes: relación porcentual entre los días de baja de Accidentes de trabajo + Enfermedad profesional + Contingencias Comunes respecto a los días teóricos de trabajo de los trabajadores de las empresas que tienen las cobertura de las contingencias profesionales y comunes con la Mutua de At y EP Fremap, es decir, una muestra a diciembre de 2015 de 402.226 empresas asociadas y con más de 3,96 millones de trabajadores en España.

Evolución del índice de absentismo absoluto total 2011/2015 de todas las empresas asociadas en la mutua de AT y EP Fremap: 2,90% (2011); 2,45% (2012); 2,39% (2013); 2,57% (2014) y; 2,87% (2015).

Acercándonos al caso que nos ocupa, Inés Rosales, SAU, nos encontramos con unos índices de absentismo total en las empresas asociadas a la Mutua de AT y EP Fremap incluidas en el CNAE 108 (Fabricación de productos alimenticios) que muestran una tendencia superior a la media española: 3,21 % (2011); 2,76% (2012); 2,76% (2013); 2,71% (2014) y; 3,09% (2015).

Una vez identificados los beneficios de políticas de conciliación de la vida laboral y personal como el fomento de la integración de la cultura preventiva en la empresa, parece claro que uno de los aspectos a tratar sería el incidir en estos para favorecer la reducción del absentismo laboral a partir de acciones a realizar desde el año 2011/12.

En el caso práctico que nos ocupa con la empresa Inés Rosales, SAU, se expondrán en los sucesivos cuatro líneas de actuación desde el año 2011 para concluir en 2015 en la consecución de beneficios tanto para la empresa como para los empleados de la misma, consistentes en:

- Considerar la conciliación de la vida familiar y personal como la seguridad de las personas forman parte de la estrategia de la empresa (Misión, Visión, Valores).
- Desarrollo de políticas de Recursos Humanos tanto en conciliación como en prevención de riesgos laborales.
- Complementar e incentivar la aplicación de medidas concretas en torno a Conciliación de la Vida Laboral y familiar.
- Fomentar la Cultura e integración de la Prevención de Riesgos Laborales a todos los integrantes de la empresa.

Como resultado de la aplicación de estos Inés Rosales se encontraba en el año 2011/12 con unos índices que prácticamente duplicaban tanto a la media estatal como a la media del CNAE, por lo que se hacía necesaria una intervención inmediata para que no se elevase a niveles insostenibles, y como resultado de dicha aplicación, siguió la siguiente evolución, situándolos, no sólo por debajo de la media del sector y de la media nacional en 2014, si no rebajarlo hasta la mitad de la media nacional en 2015: 3,55% (2011); 5,52% (2012); 2,87% (2013); 2,47% (2014) y; 1,41% (2015).

3. INTEGRACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN Y EL FOMENTO DE LA CULTURA DE LA PRL COMO INVERSIÓN A MEDIO Y LARGO PLAZO 2012/15

3.1. INTEGRACIÓN MEDIDAS AÑO 2012

Para fomento de la cultura en Prevención de Riesgos Laborales en Inés Rosales desde el año 2012, el Dpto. Dirección de Personas propuso tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la Dirección General iniciar acciones concretas como, por ejemplo, realizar una política integrada de Seguridad Alimentaria, Calidad, Medio Ambiente y PRL con el objeto de realizar un compromiso público para conseguir establecer las normas generales de prevención y gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para garantizar la seguridad y salud de las personas en su actividad en la compañía.

Además, tanto el Comité de Seguridad y Salud Laboral como la Dirección, aprobaron la propuesta de realizar la denominada "Campaña de Prevención de Riesgos Laborales Inés Rosales 2012" de 15 días de duración para la 1ª quincena de mayo de 2012 con el objetivo de fomentar la Cultura Preventiva contando, además, con el Servicio de PRL Ajeno y la Mutua de AT y EP, aprobando y ejecutando acciones y actividades concretas como: colgado carteles enunciativos, firma y publicación de una política integral de CA, SA y PRL, Exposición de Epi's, divulgación de índices siniestralidad, jornadas prácticas de estiramientos y calentamiento con fisioterapeutas como medidas preventivas de riesgos musculoesqueléticos, etc.

Los resultados medibles de la integración en torno al aumento el índice de Formación en PRL con respecto a 2011 pasarán de un 84,05% a un 89,66%.

Con respecto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, tras la aplicación de las medidas de conciliación tanto en la normativa general laboral como en el convenio Colectivo aplicable es el del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrónes de Sevilla, Inés Rosales desarrolló medidas complementarias a estas desde el año 2010, siendo durante el 2011, un año en el que se difundieron por toda la organización mediante la difusión de estas por los miembros del Comité de Conciliación, como la encuesta de medición de la integración, realizada junto con la edición y entrega de trípticos informativos.

Las medidas que se suelen llevar a cabo, van más allá de lo estipulado por la ley, proponiendo acciones de conciliación que no vienen reguladas expresamente, además de medidas que pretendan asegurar el bienestar de los empleados.

La clasificación de las medidas de conciliación son medidas que están estructuradas de la siguiente manera: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional e igualdad. Medidas que van hacia la consecución de equilibrar el ámbito familiar y laboral y que benefician a los empleados, influyendo de forma directa y positiva en la vida personal de los empleados.

Todas las medidas que señalamos se adaptan al régimen funcional de cada departamento, debido a los distintos ritmos de trabajo que existen en cada uno de estos, esto es debido a que, al estar en un sector industrial, la gestión del tiempo del empleado cobra vital importancia, lo que hace necesaria la adaptación de estas medidas a este hecho.

Vamos a mencionar cuales son estas medidas y analizaremos las medidas utilizadas en 2012.

	Medidas
Calidad en el empleo	Cubrir bajas de maternidad y enfermedades largas
	Cocina para el personal
	Almuerzo y regalo de empresa
	Premios a los trabajadores
	Contrato Indefinido
Flexibilidad temporal y Espacial	Flexibilidad Horaria
	Movilidad de puestos de trabajo
	Bolsa de recuperación de horas
	Elección de vacaciones
	Cambios de turno
Apoyo a la familia	Abandono del puesto de trabajo por emergencias
	Préstamos Interés 0%
	Dos horas de consulta al médico
	Acumulación Permisos de Lactancia
	Descuentos para familiares
	Excedencias sin mínimos por causas personales
Desarrollo Personal	Acciones de formación profesional y personal
	Formación On-line
Igualdad	Convocatoria de selección con lenguaje no sexista
	Discriminación positiva en formación laboral

Medias implantadas en Inés Rosales.

Durante el año 2012, las medidas que más utilizaron los empleados son los cambios de turno (52) medida que favorece la flexibilidad de los trabajadores junto con la Recuperación de horas (28). En cuanto a las medidas que favorecen la conciliación familiar, los trabajadores hicieron uso de 58 permisos para acudir a citas médicas, 7 solicitaron la acumulación de lactancia.

Categoría	Medidas	2012
Flexibilidad	Cambios de turno	52
	Recuperación Horas	28
Apoyo a la familia	Consultas médicas	58
	Acumulación Lactancia	7
	Préstamo 0% Interés	1

Para medir el impacto de las medidas, aparte de la medición de los indicadores de utilización de cada una de las medidas, tanto el Comité de Conciliación como la Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, consideró el realizar una encuesta de Clima Laboral que debiera de repetirse periódicamente (bienal), esta herramienta nos permitiría, entre otros aspectos, medir el grado de satisfacción con la empresa tienen los trabajadores en torno a las medidas de conciliación y si estaba “calando” las medidas para el fomento de la cultura preventiva para, posteriormente, focalizar los esfuerzos para conseguirlo o mejorarlos.

La encuesta estaba estructurada en 42 preguntas, de las cuales 41 de ellas son afirmaciones con 4 opciones (totalmente de acuerdo, de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo) además de una cuestión abierta. La representatividad de los resultados fue de un 43.18% del total de los trabajadores de la empresa, es decir, 57 de 132. Por lo que la encuesta no fue representativa.

Para medir sobre la conciliación de la vida familiar y laboral se preguntaron cuestiones como:

- ¿Tu trabajo te permite conciliar responsabilidades personales con laborales?

Los resultados que se tuvieron sobre ese ítem fueron que el 10,53% estaban totalmente de acuerdo, el 31,58% estaba de acuerdo, el 12,28% poco de acuerdo y el 7,02% en desacuerdo.

Para poder medir la PRL, en la encuesta realizada se preguntó:

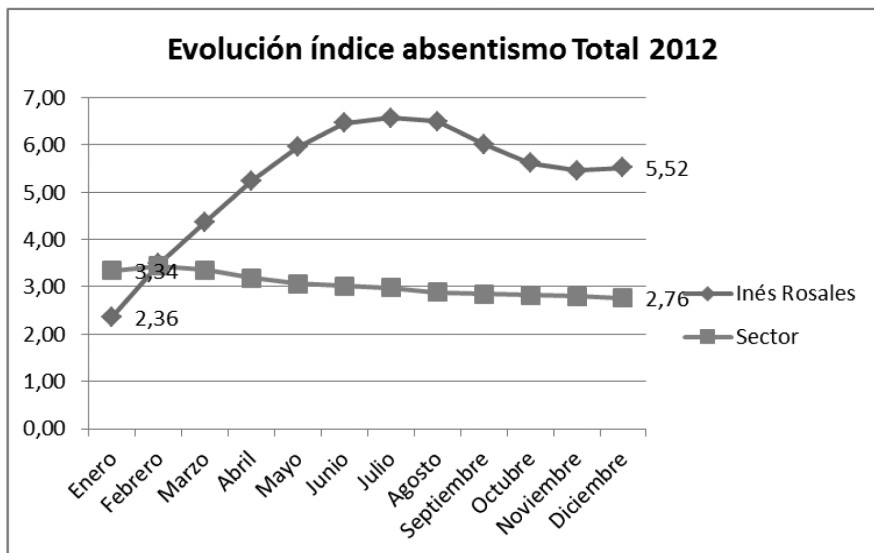
- ¿Las condiciones ambientales son adecuadas: limpieza, temperatura, iluminación, comodidad, ruido, ventilación, etc.?
- ¿El entorno físico de tu puesto de trabajo es adecuado?

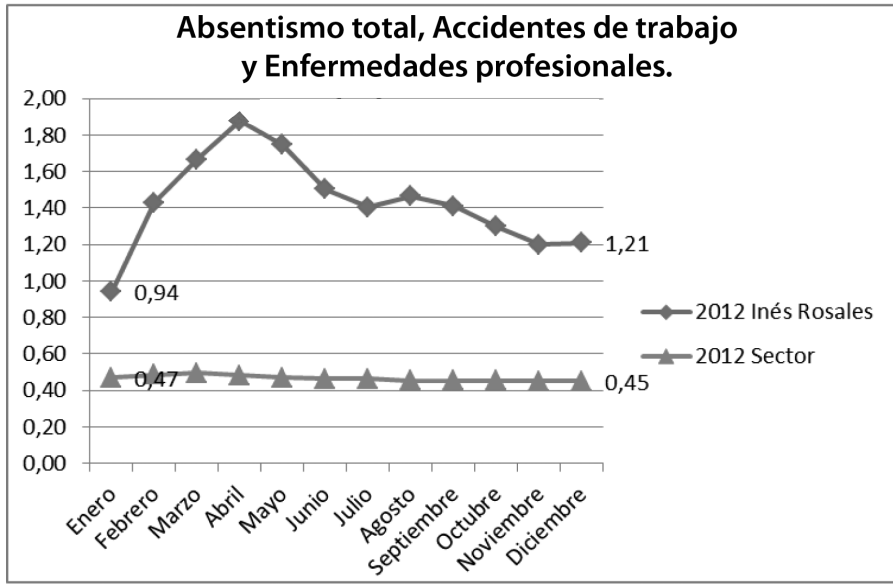
En cuanto a la primera pregunta el 29,82% contestó que estaba en desacuerdo, mientras que el 21,82 contestó que estaba poco de acuerdo con respecto a la segunda pregunta.

Con los resultados de la encuesta la cual no tenía suficiente poder de representación (43,18%), se pudo concluir que las necesidades de mejora fueron el ambiente de trabajo (el entorno físico), mientras que las medidas de conciliación se encontraban en un punto intermedio entre punto fuerte y débil. Por lo que deberíamos de seguir trabajando en sucesivos ejercicios para el fomento de la participación del personal y, por ende de la integración de la Conciliación y cultura preventiva.

Para medir el impacto de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y del fomento de la cultura preventiva, una vez visto que actuaciones se realizaron en Inés Rosales durante el año 2012, vamos a analizar como influyeron en el índice de absentismo tanto total (relación porcentual entre los días de baja; Accidente de trabajo+ Enfermedad profesional+ Contingencias Comunes, respecto a los días teóricos de trabajo) como de At y EP (Relación porcentual entre los días de baja; Accidente de trabajo +Enfermedad Profesional, respecto a los días teóricos de trabajo).

En dicho análisis, se puede observar en ambos gráficos, cómo la tendencia del índice de absentismo total superior del sector (5,52 % para Inés Rosales y 2,76 % para el sector) y en el índice de absentismo de AT y EP ocurre algo similar (1,21 % para Inés Rosales y 0,45 % para el sector).





3.2. INTEGRACIÓN MEDIDAS AÑO 2013

A finales de 2012, aún con un índice de absentismo total superior al del sector (5,52% IR y 2.76% sector) tanto el Comité de Seguridad y Salud Laboral como la Dirección General decidió actuar en consecuencia y se volvió a realizar durante el año 2013 la denominada “Campaña de Prevención de Riesgos Laborales Inés Rosales 2013” para la 2ª quincena de julio 2013, incluyendo medidas en torno a la especialidad PRL de ergonomía y con el objetivo de reforzar actitudes positivas y buenos hábitos en el puesto de trabajo en torno a la seguridad alimentaria. Se realizaron acciones y actividades concretas como colgado de carteles enunciativos, divulgación de datos de siniestralidad, exposición de Epi’s, Carteles ilustrativos y realización de jornadas prácticas de estiramientos y calentamiento con fisioterapeutas como medidas preventivas de riesgos musculoesqueléticos, realización de reconocimientos médicos (vigilancia de la salud),...

La jornada se realizó en el mes de Julio de 2013 y el índice de Formación de PRL bajo con respecto al año anterior a un 74,59% pues se priorizó en formación en torno a la seguridad alimentaria.

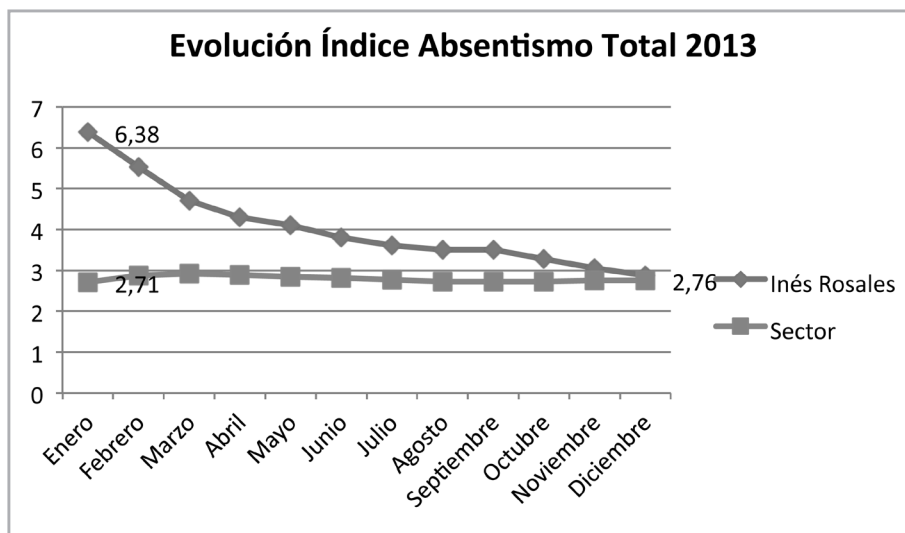
En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, los indicadores medibles del año 2013 se incrementaron con respecto a los del año anterior como, por ejemplo, se incrementó la utilización de los permisos de cambios de turnos entre el personal siendo en 2013 la medida a la que más trabajadores se acogen (67). Junto con este crecimiento también crece el nº de solicitudes para consultas

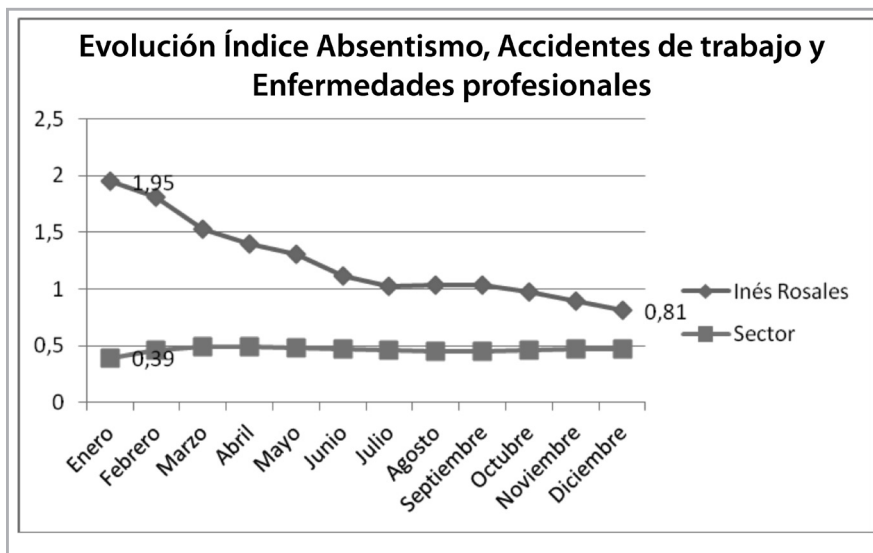
médicas y acumulación de lactancia, pero en menor medida y como contraposición disminuye la recuperación de horas.

Categoría	Medidas	2013
Flexibilidad	Cambios de turno	67
	Recuperación Horas	18
Apoyo a la familia	Consultas médicas	59
	Acumulación Lactancia	12
	Préstamo 0% Interés	4

Para medir el impacto de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y del fomento de la cultura preventiva, una vez visto que actuaciones se realizaron en Inés Rosales durante el año 2013, vamos a analizar como influyeron en el índice de absentismo tanto total (relación porcentual entre los días de baja; Accidente de trabajo+ Enfermedad profesional+ Contingencias Comunes, respecto a los días teóricos de trabajo) como de At y EP (Relación porcentual entre los días de baja; Accidente de trabajo +Enfermedad Profesional, respecto a los días teóricos de trabajo).

- En dicho análisis, se puede observar en ambos gráficos, cómo la tendencia del índice de absentismo total es descendente, llegando incluso a finales de año, a semejarse al del sector (2,87 % para Inés Rosales y 2,76 % para el sector) y en el índice de absentismo de AT y EP ocurre algo similar (0,81 % para Inés Rosales y para el sector 0,47%).





3.3 INTEGRACIÓN MEDIDAS AÑO 2014

A finales de 2013, aún con un índice de absentismo total superior al del sector (2,87% IR y 2.76% sector) tanto el Comité de Seguridad y Salud Laboral como la Dirección General, decidió actuar en consecuencia y se volvió a realizar durante el año 2014 una campaña pero, sin embargo, ésta se amplió de 2 a 4 semanas, incluyendo, debido al carácter integrador indicado en la política integral firmada en 2012, medidas concretas en torno a la seguridad alimentaria, y fue denominada “Campaña Seguridad Alimentaria y de Prevención de Riesgos Laborales Inés Rosales 2014” a ejecutar entre el mediados de junio a mediados de julio 2014, en materia de PRL se decidió centrarse en las situaciones de emergencias médicas y de incendios y, en la seguridad vial. Además junto con el Comité de Conciliación, se propuso el realizar la Encuesta de Clima Laboral en este ejercicio. Las actuaciones y actividades fueron: edición de carteles enunciativos, entrega masiva de nuevos manuales de información riesgos laborales y seguridad alimentaria, jornadas de formación específicas para equipo mantenimiento y producción, jornadas específicas de seguridad vial, realización reconocimientos médicos, realización de encuesta clima laboral analizando los riesgos psicosociales.

Como resultados de dicha campaña, el índice de formación en PRL subió con respecto al año anterior a un 88,89%.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, los indicadores medibles del año 2014, la medida de flexibilidad que sigue aumentando cada año es el cambio de turno, siendo de 88 cambios. En cuanto al resto de medidas para

el aumento de la conciliación, disminuyen la recuperación de horas y los permisos retribuidos por consultas médicas, este hecho ocurre por el fomento de las medidas de flexibilidad horaria de cambio de turno, sin embargo, sube el permiso de préstamo 0% interés de apoyo a la familia.

Categoría	Medidas	2012	2013	2014
Flexibilidad	Cambios de turno	52	67	88
	Recuperación Horas	28	18	6
Apoyo a la familia	Consultas médicas	58	59	56
	Acumulación Lactancia	7	12	12
	Préstamo 0% Interés	1	4	6

Tanto el Comité de Conciliación como el de Seguridad y Salud Laboral acordaron la realización de la encuesta de Clima Laboral 2014 con el objetivo de **medir y comparar los resultados** de la misma con respecto a los resultados de la de 2012 y, a este objetivo, se le unió el interés por saber la opinión de las personas para iniciar la Gestión del Cambio previsto en el Plan Estratégico 2014/2016 de Inés Rosales.

Debido a lo expuesto en el párrafo anterior la encuesta de Clima Laboral 2014 cambia su formato, en esta ocasión, la encuesta de clima laboral está compuesta por 52 ítems (en 2012 fue de 42) de las cuales 49 son cerrados y 3 son de respuesta libre (en 2012 solo había una respuesta abierta). En las respuestas cerradas los trabajadores responden con la misma escala de la encuesta de 2012, de Totalmente de acuerdo, de acuerdo, poco de acuerdo y desacuerdo y los bloques por los que se les pregunta a los trabajadores son:

- Estilo de Dirección.
- Organización y funcionamiento.
- Desempeño del trabajo/ productividad.
- Motivación.
- Participación y trabajo en equipo.
- Identificación con Inés Rosales.

Vamos a centrarnos en aquellos ítems que miden la conciliación y la cultura preventiva y cuál ha sido su resultado.

Para poder medir sobre la conciliación se realizan las siguientes preguntas:

- Tu horario de trabajo, ¿te permite conciliar la vida laboral y la familiar?
- ¿Recibes atención sobre cuestiones personales, además de laboral?

En el caso de las preguntas de conciliación vemos que se han reformulado las preguntas de esta materia con respecto a la encuesta que se hizo en 2012, los resultados superan el valor objetivo más del 60% establecido, por lo que se puede afirmar que los empleados están satisfechos con las medidas de conciliación que le ofrece la organización. De todo ello se extrae que la conciliación es uno de los puntos fuertes que influyen positivamente en el clima laboral de esta organización, reafirmandose la idea aportada en el marco teórico sobre la relación causa-efecto entre una buena conciliación y una mejora del clima.

En cuanto a las preguntas referidas al marco de la prevención son:

- La empresa, ¿se preocupa por informar sobre la prevención de los riesgos laborales y ayudar a reducirlos?
- ¿Las condiciones ambientales son adecuadas: limpieza, temperatura, iluminación, comodidad, ruido, ventilación, etc.?
- ¿El entorno físico de tu puesto de trabajo es adecuado?

En este caso, con respecto a 2012 se incluye un ítem más que pregunta de una forma más directa sobre la PRL, sobre esta pregunta, los trabajadores están de acuerdo en que se informa sobre la prevención de los riesgos laborales como de que las condiciones de limpieza son adecuadas. En cambio no se alcanza el nivel óptimo en la pregunta del entorno físico (tal y como ocurría en 2012). Esto puede suceder porque al ser una fábrica en la que se produce con un determinado ritmo, las sillas, los guantes, la ropa, etc se debe de cumplir con una normativa en materia alimentaria para poder realizar la producción y que en cambio no sea el entorno más adecuado para la persona ni los equipos de prevención más cómodos.

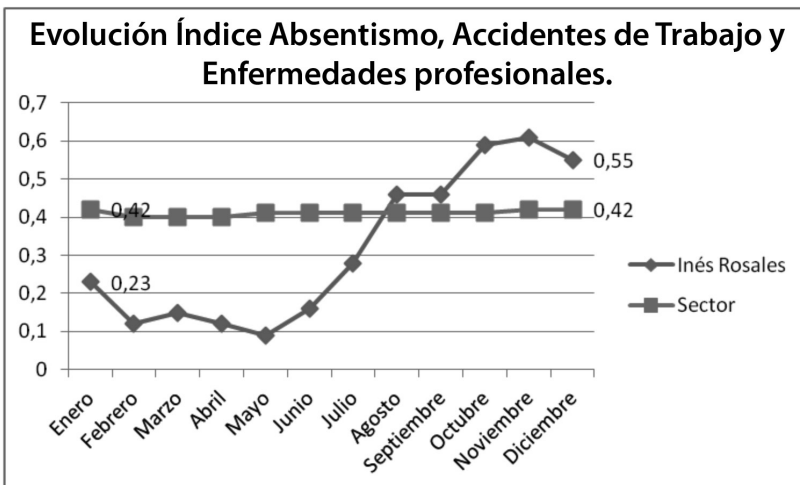
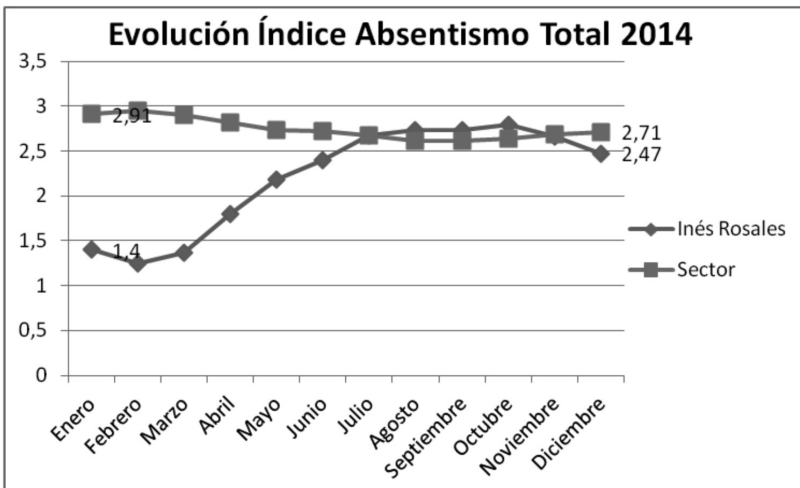
En resumen el alcance de la encuesta fue del 91%, y su participación del 41% del total de la plantilla. En numerosas organizaciones, los empleados son reacios a contestar este tipo de encuestas debido a la falta de confidencialidad y a la poca confianza que se tiene en su utilidad. Por ello, a pesar que de que se promovió que estos dos factores no fueran inconvenientes para la realización de la encuesta para conseguir mayores porcentajes de participación, esta no ha crecido con respecto al año 2012 (43,12%), sigue siendo baja, por lo que la principal explicación es la falta de interés de los empleados en contestar este tipo de encuestas tan largas y complejas.

Una vez analizadas las actuaciones de la organización veremos cuáles han sido los cambios en el índice de absentismo:

Vemos en los siguientes gráficos que el panorama difiere mucho al año 2013, en este caso el índice de absentismo decae muy por debajo del sector durante el 1º semestre de 2014, sin embargo, vuelve a remontar durante los últimos meses. Este

incremento puede explicarse porque en el año 2014 se produjeron dos accidentes “in itinere” y que pudo incidir en el aumento del absentismo.

En dicho análisis, se puede observar en ambos gráficos, cómo la tendencia del índice de absentismo total es descendiente llegando incluso a finales de año a situarse por debajo de sector (2,47 % para Inés Rosales y 2,71 % para el sector) sin embargo, en el índice de absentismo de AT y EP se sitúa por encima del sector (0,55 % para Inés Rosales y 0,42 % para el sector).



3.4. INTEGRACIÓN MEDIDAS AÑO 2015

A finales de 2014, el índice de absentismo total ya se situaba en índices ligeramente inferiores al sector (2,47% IR y 2.71% sector) sin embargo el de índice de absentismo de AT y EP se situaba por encima del mismo (0,55 % IR y 0,42 % el del sector) por lo que tanto el Comité de Seguridad y Salud Laboral como la Dirección General decidió actuar en consecuencia por lo que se planificó realizar tanto la Campaña de PRL 2015 a mediados de año, a finales del mismo una Jornada completa y específica de PRL junto con la edición de un objetivo estratégico que consistía en la reducción del 25% del índice de absentismo total para el año 2015.

Para la consecución de dicho objetivo estratégico, se desarrolla el proceso de soporte en materia de PRL en el plan estratégico, es el denominado PS-06 que incluye la identificación y cumplimiento de los requisitos legales y normativos, la identificación y minimización de los riesgos laborales y el establecimiento de los requisitos estructurales y operativos para prevenir y minimizar los riesgos laborales de los diferentes puestos de la compañía. Incluye la realización de los planes de simulacros de evacuación y de Seguridad Vial.

El desarrollo del proceso PE-06 sobre PRL crea el procedimiento para la integración de la cultura preventiva (PS-06 PRO-06), en este procedimiento se establece la realización anual de campañas de Prevención de Riesgos Laborales para todo el personal, tal y como se ha venido haciendo desde 2012, para fomentar la cultura preventiva de la organización. Para poder medir el grado de consecución de la medida, el procedimiento PS-06 PRO-06 establece una medición de forma semestral con un análisis de los índices de integración de la PRL por trabajador sobre los índices de información, formación y vigilancia de la salud. Para que el grado de integración este dentro del valor objetivo, se estableció que el índice de integración debería situarse en el 85% y su valor umbral conseguir el 100%.

Para 2015, a diferencia de años anteriores, se puso en marcha una Campaña de Prevención similar a la de los años anteriores de 3 semanas de duración en el mes de junio 2015 y una jornada completa para el mes de diciembre de 2015.

En la primera campaña que tuvo como objetivo impulsar la prevención de riesgos y seguridad alimentaria, se realizaron acciones de fomento de la cultura y sensibilización a los trabajadores en cuestiones relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo. (Realizada en Junio) se actuó organizando una formación en seguridad vial, PRL de mantenimiento, PRL de gestor de ventas y formación emergencias y evacuación (se realizó simulacro de evacuación).

Para la primera campaña del año denominada “Campaña Seguridad Alimentaria y PRL 2015” que se realizó desde el día 01-06-2015 al 19-06-2015 se llevaron a cabo

las actuaciones dónde se incluyó y fomentó las medidas preventivas en torno a los accidentes “in titínere” al tener al final de año 2014 un incremento del índice de absentismo de AT y EP por este motivo: Colgado y difusión de carteles enunciativos, realización reconocimientos médicos, jornada de sensibilización de Seguridad Vial, formación al equipo de emergencias médicas e incendios, exposición sobre Seguridad Vial, realización simulacro de evacuación y emergencias, concurso fomento de hábitos saludables entre los empleados, formación específica comerciales y mantenimiento.

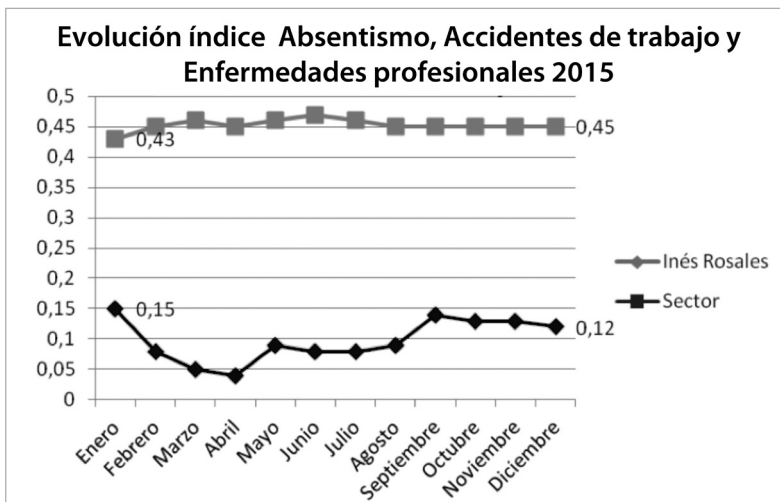
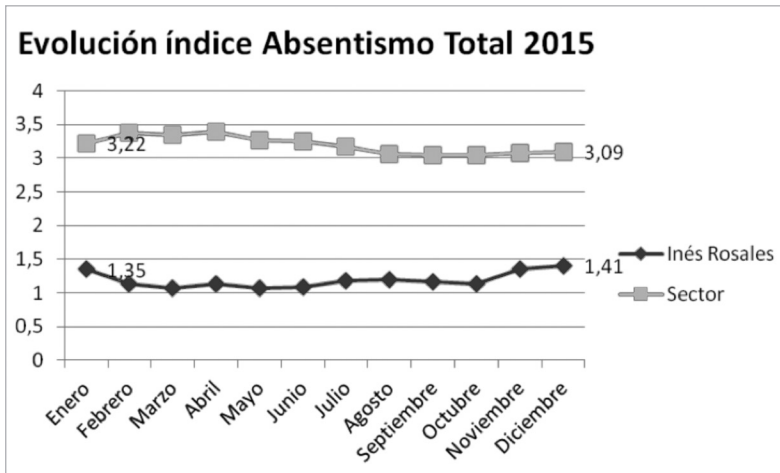
En la segunda campaña denominada jornada con el objetivo de reducir los riesgos musculoesqueléticos del personal de producción tras la vuelta al trabajo después de las vacaciones de verano y de navidad, se organizó una jornada práctica con un fisioterapeuta que mostró las técnicas diarias a realizar en casa durante unos 10-15 minutos para poder evitar los problemas relativos al comienzo de la producción, tras las paradas vacacionales.

En materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se podría afirmar que la medida más utilizada es el cambio de turno (flexibilidad) ya que su crecimiento ha sido más que exponencial desde el 2012 siendo en 2015 el doble de 2014, otra medida más utilizada, son los permisos retribuidos por las consultas de horas médicas, el permiso que permite a los trabajadores disponer de 2 horas al mes para acudir a su cita médica.

El cambio significativo que se ha producido en 2015 y que veíamos venir ha sido la menor utilización del permiso de lactancia. Y aparece una nueva medida en alza como es el préstamo de interés a 0%.

Categoría	Medidas	2012	2013	2014	2015
Flexibilidad	Cambios de turno	52	67	88	160
	Recuperación Horas	28	18	6	10
Apoyo a la familia	Consultas médicas	58	59	56	79
	Acumulación Lactancia	7	12	12	4
	Préstamo 0% Interés	1	4	6	10

Medidas conciliación más utilizadas.



Para medir el impacto de las medidas se analiza que, durante todo el año 2015, la empresa ha mantenido casi de forma lineal el índice de Absentismo muy por debajo del sector e incluso manteniéndonos por debajo del valor Objetivo establecido por la Dirección de la empresa.

En dicho análisis, se puede observar en ambos gráficos, como el índice de absentismo total ha se ha mantenido por debajo del sector todo el año (1,41 % para Inés Rosales y 3,09 % para el sector) al igual que el índice de absentismo de AT y EP ocurre algo similar (0,12 % para Inés Rosales y 0,45 % para el sector).

4. CONCLUSIONES.

Como hemos podido comprobar en el estudio, en el caso concreto de Inés Rosales SAU, la conciliación de la vida laboral y familiar, junto con el fomento de la cultura preventiva, ha aportado a la organización la mayor parte de los beneficios descritos durante la revisión de la literatura científica.

Beneficios que han sido establecidos por el compromiso adquirido por parte de la Dirección y reflejados en la misión, visión y valores de la compañía.

Sin embargo, hay que destacar la idea de que la aplicación de las medidas dependerá de las características individuales de cada organización y de la existencia de una cultura favorable a la conciliación de la vida laboral y familiar y a la prevención de riesgos laborales tanto por la empresa como por los trabajadores que la integran.

Para la resolución del caso de Inés Rosales con resultados positivos la atención se ha centrado en, precisamente esto, crear una cultura en torno al “bienestar de las personas que la integran” (Misión de Inés Rosales) fomentando la cultura en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar y a la prevención de riesgos laborales contando con la participación de todos los integrantes de la empresa e incluso sus familiares: Dirección General, Comité de Seguridad y Salud Laboral, Comité de Conciliación, Dpto Dirección de Personas, Mandos Intermedios, Equipo de intervención, Resto de trabajadores y Familiares.

Inés Rosales SAU, al tratarse de una PYME, cuenta con las ventajas propias que le atribuyen dicha condición, tales como la flexibilidad y la adaptabilidad a la hora de aplicar prácticas de conciliación y prevención. También apostó en 2010 por un modelo de oferta característico de empresas familiarmente responsables según norma efr 1000-2 el cual se certificó en 2010 y mantuvo el certificado de AENOR hasta el año 2012, normalizando las medidas de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

En conclusión podemos afirmar que la integración de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y el fomento de la cultura de prevención de riesgos laborales como inversión a medio y largo plazo en el caso de Inés Rosales ha obtenido los resultados que prevé la literatura científica; a saber:

Mejora de la imagen corporativa de la organización y mejora de las relaciones con los clientes mediante certificaciones de empresas familiarmente responsables según norma efr 1000-2 el cual se certificó en 2010 y mantuvo el certificado de AENOR hasta el año 2012.

Mejora del Clima laboral: tal y como ha ido reflejándose en las encuestas de Clima Laboral de 2012 y 2014.

Retener y atraer el talento: se refleja un alto nivel de pertenencia a la empresa lo que genera un bajo índice de rotación de las personas y un paquete retributivo emocional que atrae el talento.

Facilitar a las personas: Facilitando a las personas unas adecuadas medidas de conciliación de la vida laboral y personal se tiene un impacto positivo, traducándose en un menor nivel de estrés y, asegurando una cultura preventiva de forma colectiva, se crea un entorno más seguro, aumentando la seguridad e integridad de las personas en su entorno laboral.

Reducción de los índices de absentismo total e índices de siniestralidad laboral: en el que se apreciaba que en 2012 se situaba en casi el doble del sector de referencia hasta situarlo, en 2015, en la mitad del sector de referencia.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ADVISORY COMITÉ ON THE SAFETY OF NUCLEAR INSTALLATIONS (ACSNI) (1993): "Study group on human factors", Third report: Organising for safety, London, HMSO.
- AMADOR PÉREZ, GÓMEZ MARTÍNEZ, BLANCA RUÍZ (2015): "La conciliación de la vida laboral y personal: El caso de Inés Rosales SAU". Universidad Pablo de Olavide, Sevilla.
- VI Encuentro Andaluz de expertos en Seguridad y Salud Laboral (2015): "20 años de prevención en España bastan"..
- CARAZO MURIEL, J. A. (2016) "Inés Rosales, transformación y despegue de un negocio tradicional". Capital Humano, nº 309, pp. 56/61
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. "Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)". Bruselas, 2002.
- COMISIÓN TÉCNICA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS Y FUNDACIÓN MÁS FAMILIA. (2015) "Qué, cómo y cuánto gestionan la Conciliación las empresas en España".
- FREMAP. MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (2016): "Índices de absentismo en el CNA 108 en el periodo 2011/2015 en España".
- INÉS ROSALES, S.A.U "Historia de Inés RosALES". [HTTP://INESROSALES.COM/ARCHIVOS/69861414066666.PDF](http://INESROSALES.COM/ARCHIVOS/69861414066666.PDF)

INSHT. “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007 – 2012)”. 2007.

INSHT. “Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales”.
2006

MINISTERIO DE EMPLEO. “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo
2015-2020”. 2015