

Origen y evolución de la política española sobre riesgos psicosociales.

Buenas prácticas

Javier Pinilla
Director INSST



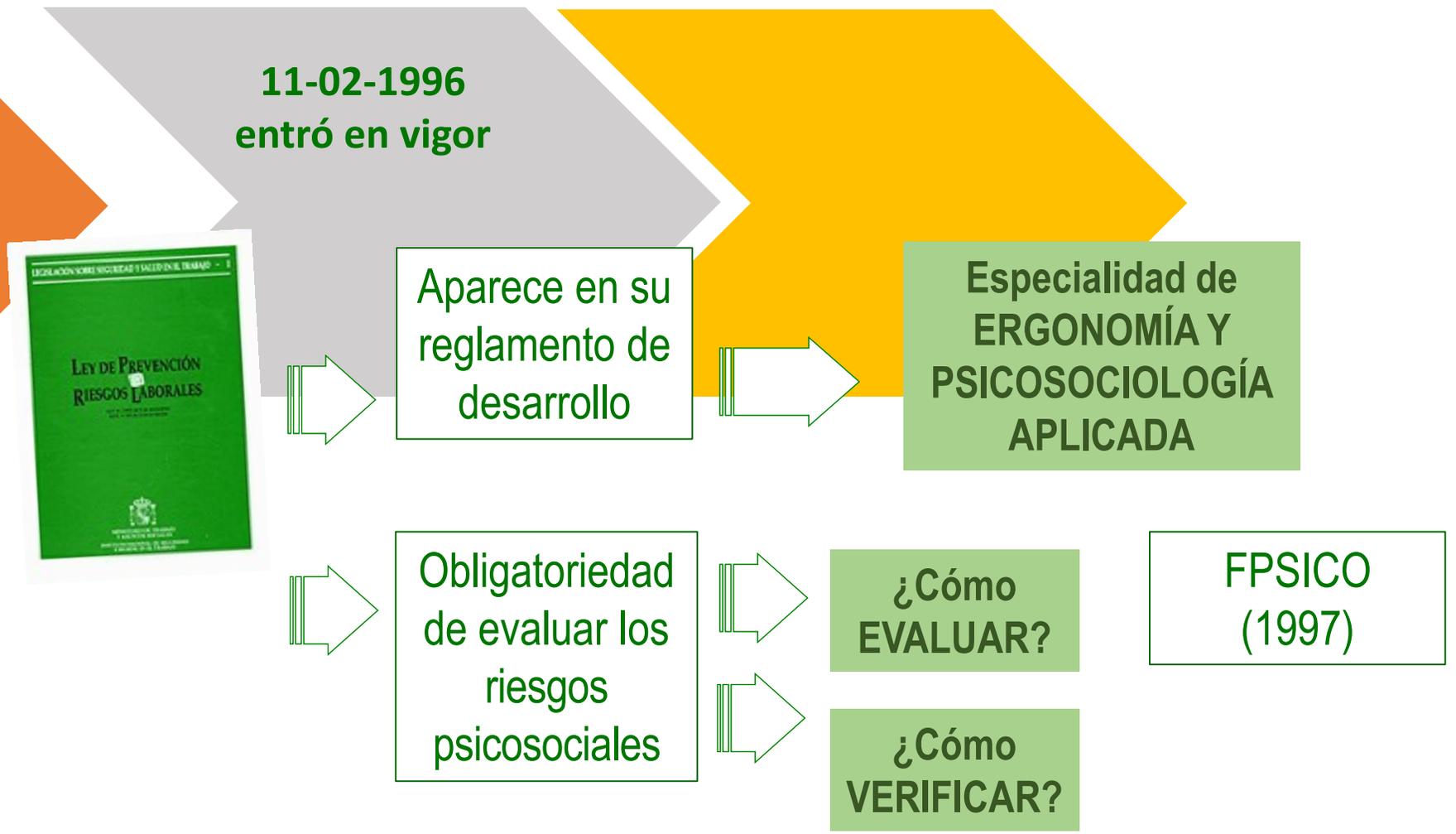
Cambio sustancial en el enfoque de la PRL

Mejora significativa de condiciones de SST



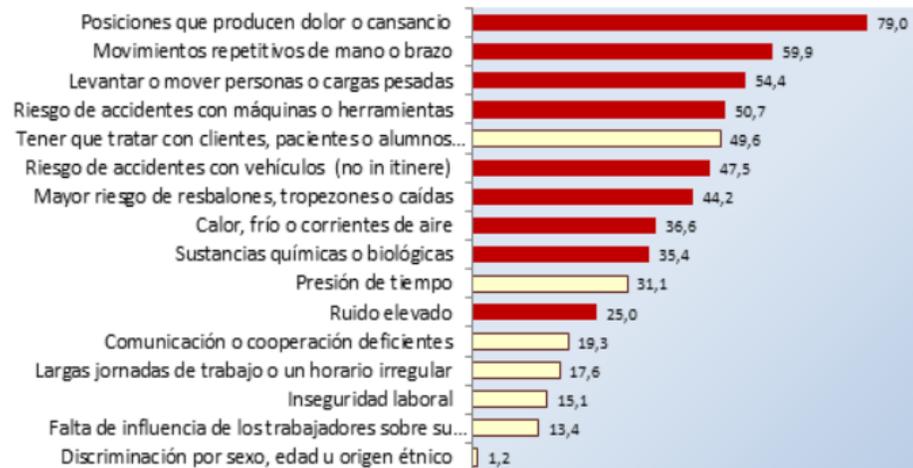
PRIMACIA SOCIAL

AATT ± Incidencia : 6.000x100.000 trab.



AÚN ASÍ FALTA DE CONVENCIMIENTO EN LAS EMPRESAS

1.- MENOR CONSIDERACIÓN



Los riesgos más visibles son los ergonómicos

Más dificultades para abordar los riesgos psicosociales (23%) que los físicos (11%)

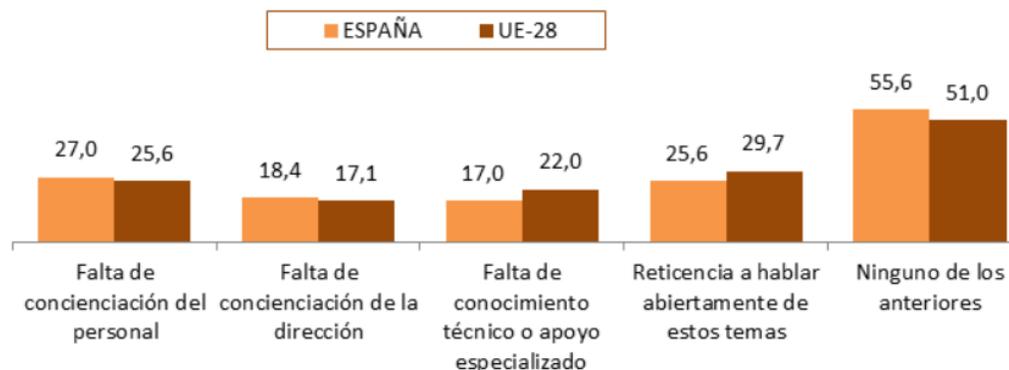
Base: Total de centros de trabajo

ESENER 2 — España. 2014

2.- MÁS DIFICULTAD

DIFICULTADES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS.

COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28.



Base España: centros de trabajo que tienen algún riesgo psicosocial (N= 2.227).

Base UE-28: centros de trabajo que tienen algún riesgo psicosocial (N= 32.588).

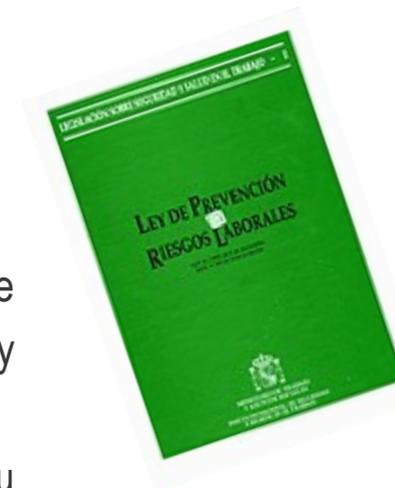
INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA

1.- NORMATIVA DEL ESTADO

LPRL art.4.7. Definiciones:

7.º Se entenderá como «**condición de trabajo**» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su **organización y ordenación**, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.



2.- REGULACIÓN CONVENCIONAL

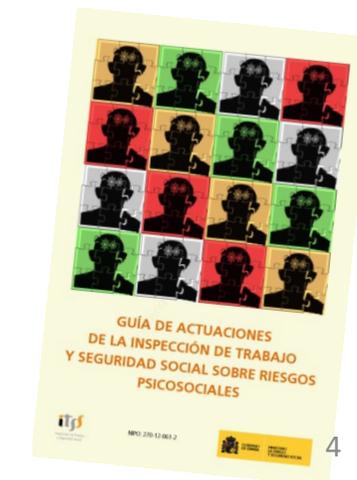
Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés - 2004

Anexo al Acuerdo confederal de Negociación Colectiva 2005



3.- VIGILANCIA Y CONTROL

Guía de Actuación de la Inspección de Trabajo sobre riesgos psicosociales 2012



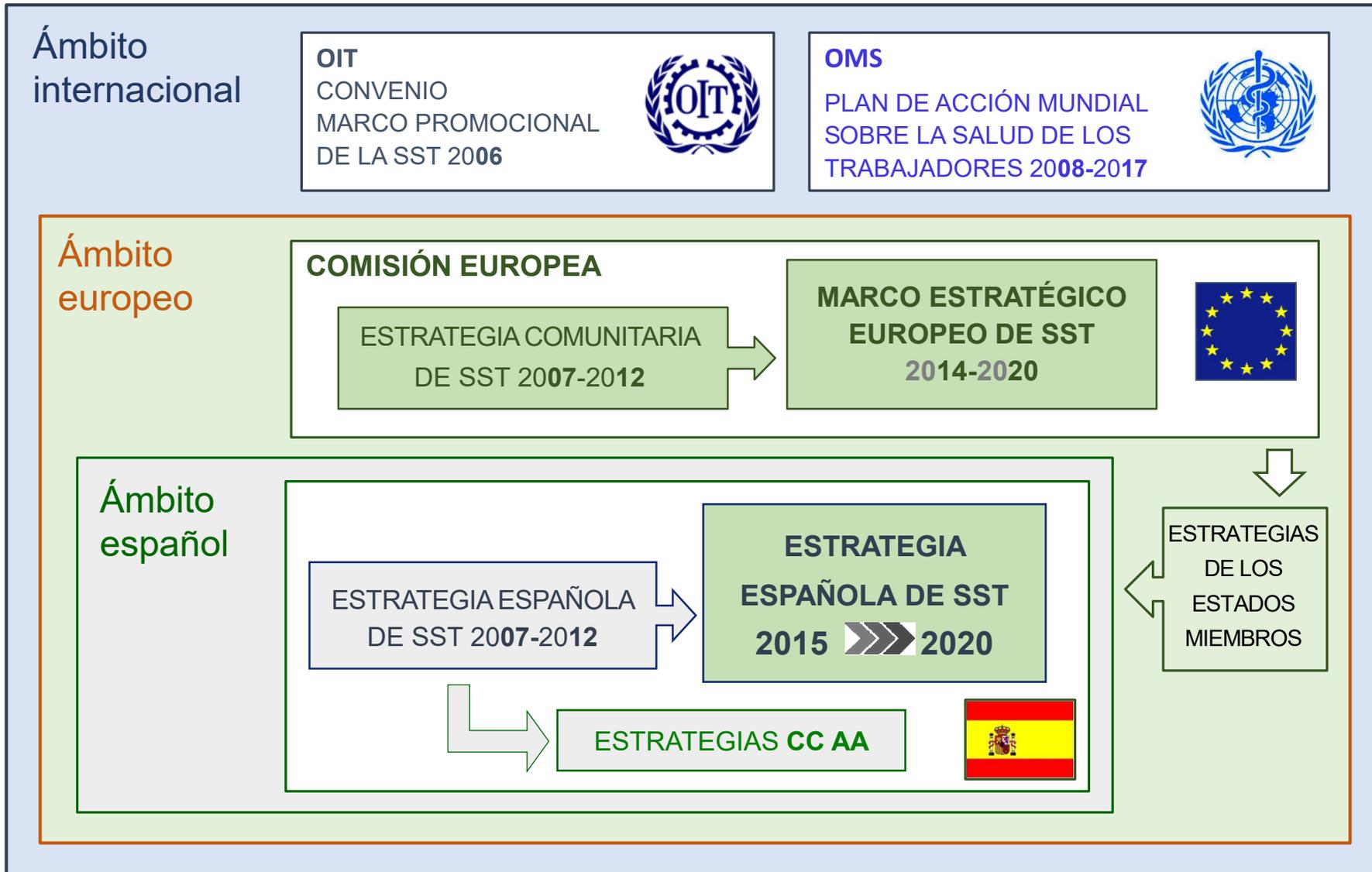
El asesoramiento técnico a las empresas

- Los modelos de organización de la prevención



	PROPIO EMP	TRABAJ. DESIGNADO	S.P. AJENO	S.P. PROPIO
< 25 TRAB.+ COND.	😊	😊	😊	😊
< 250 TRAB. o <500	X	😊	😊	😊
> 500 TRAB. >250+ COND.	X	X	X	😊

TIEMPO DE ESTRATEGIAS



CAUSAS:

- Dar un **nuevo impulso** a los procesos de mejora
- Confusión sobre **qué hacer**
- Insuficiencia de los **enfoques aislados**
- Aparición de **nuevos problemas** sin superar los antiguos.

06 de junio de 2014
1ª revisión 2016

Determina los principales **retos y objetivos estratégicos** y presenta las **acciones claves e instrumentos para alcanzarlos**



**3 RETOS
COMUNES EN
TODA LA
UNIÓN
EUROPEA**

1. Mejorar la **aplicación de las normas vigentes** en SST, reforzando la capacidad de las microempresas y las pymes
2. Mejorar la **prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo** haciendo frente a **los riesgos nuevos y emergentes**, sin descuidar los que ya existen.
3. Considerar el **envejecimiento de la mano de obra** de la UE.

Cualquier riesgo **nuevo** que va en **aumento**

RIESGOS PSICOSOCIALES

Riesgos psicosociales y estrés laboral

- En aumento
- Complejos
- Multidimensionales
- **> 1/2** del total de trabajadores UE padecen estrés
- **4/10** del total consideran que no se gestiona bien

La mala salud puede deberse a un conjunto de factores, con o sin relación con el lugar de trabajo

El **estrés** en el lugar de trabajo
tiene graves efectos sobre la
productividad

- Aprox. **1/2** los días de trabajo → bajas largas
- ↓↓ Rendimiento
- ↑↑ Accidentes de trabajo **x 5**
- Aprox. **1/5** de la rotación del personal

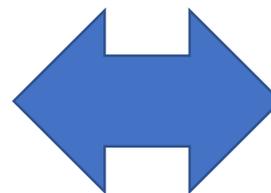
Directiva marco Directivas específicas sobre SST (PVD) Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral

MARCO NORMATIVO
EUROPEO



DIFERENTES
ENFOQUES POR
LOS EEMM

No mención explícita
Exigencia de evaluación de riesgos
Con directrices vinculantes



Parte fundamental en la SST
Participación de expertos
No normativos

*(órganos tripartitos, orientación,
normas de gestión, etc.)*

MEJORA DE LA
PROTECCIÓN EN LA
PRÁCTICA

- **Aumentar la sensibilización** de los empleadores
- **Obligación legal** de la protección a los trabajadores
- Disposiciones indirectas relacionadas con la materia
- Proporcionar **recursos y herramientas** (no vinculantes) para facilitar
- **Buenas prácticas, su fomento y difusión**

Seguridad y salud en el trabajo para todos – Modernización de la legislación y la política en materia de SST

La Comisión define **tres acciones prioritarias** basadas en la **evaluación ex post** y en el **informe del Parlamento Europeo de 2015** sobre el marco estratégico de SST 2014-2020, en el que se subraya la necesidad de proteger a todos los trabajadores con independencia del tamaño de la empresa, el tipo de trabajo o el tipo de contrato.

- 1.- Desarrollar propuestas legislativas, mayor concienciación y guías de orientación para avanzar en la lucha frente al cáncer laboral**
- 2.- Ayudar a las empresas, especialmente a PYME, a cumplir con la normativa**
- 3.- Actualización normativa y eliminación de prescripciones obsoletas, nuevo enfoque para facilitar el cumplimiento normativo, ampliación de la cobertura y mejor seguimiento y control**

2.- Apoyo a empresas, especialmente microempresas y PYME

- Facilitar el intercambio de **buenas prácticas** entre EM e **interlocutores sociales** sobre las maneras de reducir los costes en el cumplimiento de la normativa.
- La Comisión implicará a la Red Europea para las Empresas (EEN) en la labor de **concienciación y apoyo** en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La Comisión insta a los EM al uso de **herramientas electrónicas de evaluación de riesgos** basadas en sus disposiciones normativas.

La herramienta OiRA y otras herramientas similares desarrolladas en los Estados miembros son especialmente útiles y deben ser potenciadas e integradas en los criterios nacionales para el control del cumplimiento de las obligaciones de evaluación de riesgos.

- Elaboración de **guías prácticas** para ayudar a las empresas:

Agricultura y pesca, vehículos de trabajo, etc.

2.- Ayuda a las empresas frente a riesgos emergentes

- **Riesgos psicosociales.** A integrar en la evaluación de riesgos. Se elaborará una **guía** para facilitar la evaluación y gestión de riesgos psicosociales.
- *Riesgos relacionados con TME. Los EM han transpuesto las directivas que afectan a esta categoría con diferencias; se desarrollará una guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de riesgos y su gestión .*
- *Evaluación de la diversidad. Es necesario que la evaluación de riesgos preste atención a las especificidades relacionadas con la edad, el género y otras características demográficas. Con el fin de responder a los crecientes problemas de SST relacionados con grupos de trabajadores vulnerables.*
- **Acciones a realizar** para hacer frente a los riesgos emergentes son:
 - **Publicación sobre las mejores prácticas** en la gestión de riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos
 - **Elaboración de criterios** para los inspectores del trabajo con respecto a la evaluación de riesgos con un enfoque de edad

EVALUAR cambios y avances en los Riesgos psicosociales: Las encuestas de condiciones de trabajo

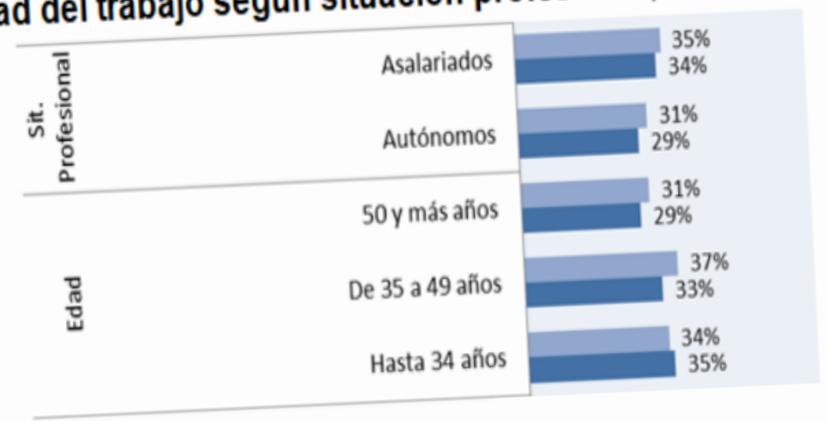
6ª EWCS – España 2015

Exigencias del trabajo e intensidad:

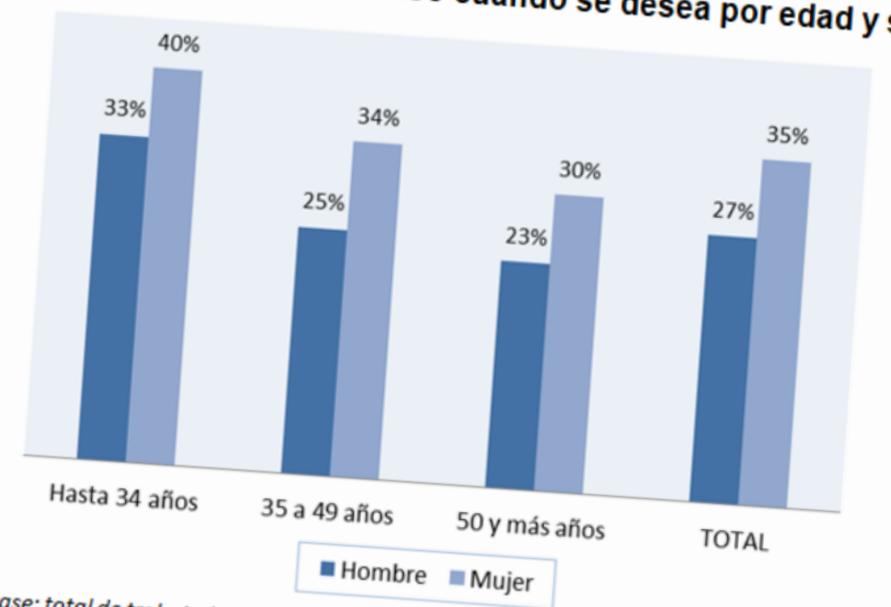
Se utilizan dos indicadores para caracterizar el nivel de intensidad subjetiva sentida por el trabajador:

- Percepción de tener que trabajar a gran velocidad.
- Hacerlo para cumplir plazos ajustados de tiempo.

Intensidad del trabajo según situación profesional, edad y ocupación



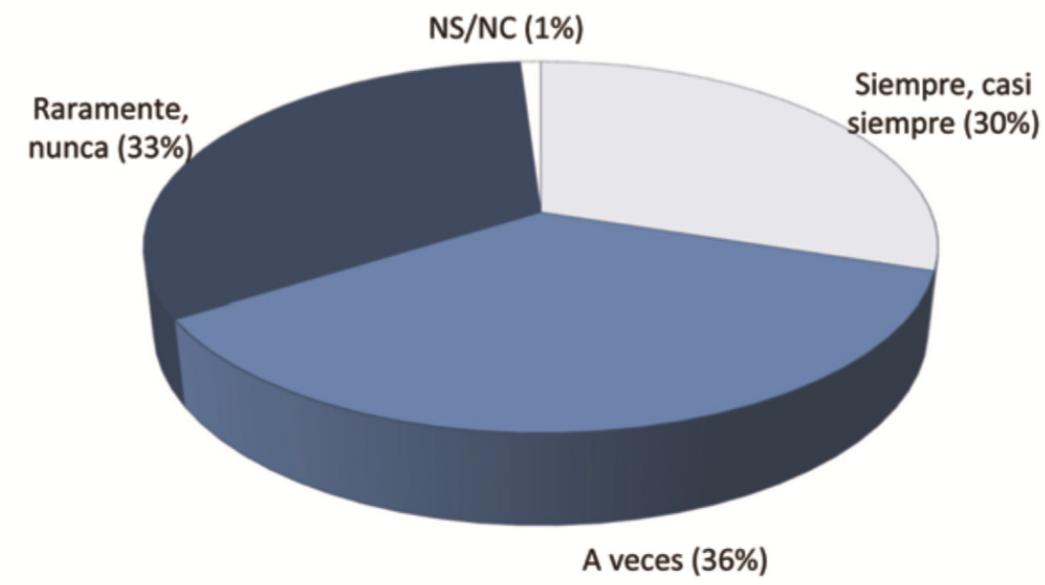
No poder tomarse un descanso cuando se desea por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364). Categoría de respuesta: "raramente" o "nunca".

Riesgos psicosociales

Percepción de estrés en el trabajo



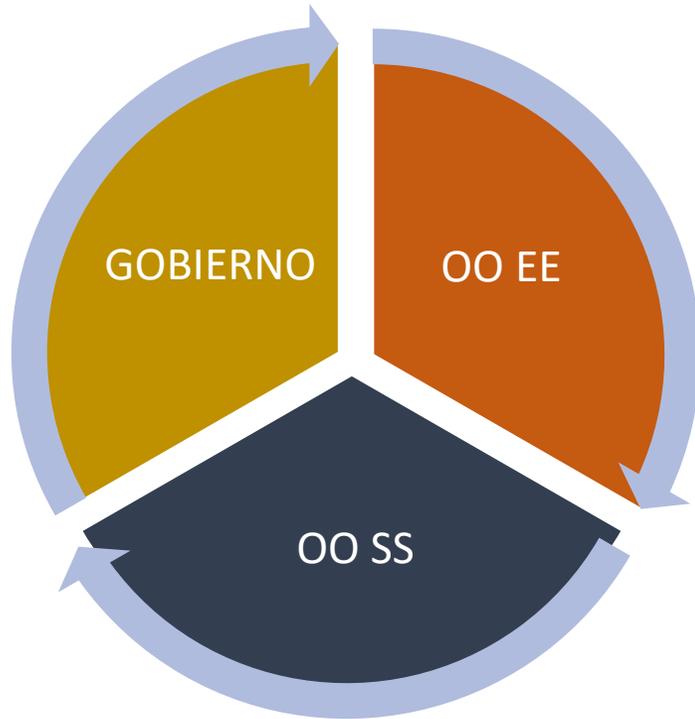
Base: total de trabajadores (N=3.364).

Trabajadores que han presentado problemas de sueño en los últimos 12 meses

	Dificultad para quedarse dormido	Despertarse varias veces mientras duerme	Despertarse con sensación de cansancio y fatiga
Todos los días	5%	6%	5%
Varias veces a la semana	11%	14%	14%
Varias veces al mes	16%	16%	18%
Con menos frecuencia	21%	23%	23%
Nunca	48%	41%	40%
Total	100%	100%	100%

Prevención de Riesgos laborales: un objetivo demasiado grande e importante para que su responsabilidad recaiga sólo en los poderes públicos y las empresas. DIALOGO SOCIAL

Comisión Nacional



PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



CONSTITUCIÓN

- Creada por LPRL (Art.13)

NATURALEZA

- Órgano asesor de las AAPP en la formulación de las políticas de prevención, y
- Órgano de participación institucional en SST

COMPOSICIÓN

- Cuatripartita y paritaria (AGE, CC AA, OO EE y OO SS) 76 vocales
- RD 1879/1996 y Orden Ministerial
- Renovación cada 4 años

¿Qué es la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo?



Estrategia Española 2015-2020

Empresas de Trabajo Temporal

Trabajadores Autónomos

Sector Agrario

Construcción

Amianto

Sector Marítimo Pesquero

Valores Límite

Trastornos Musculoesqueléticos

Seguridad Vial Laboral

Educación y Formación en PRL

Riesgos Psicosociales

¿Qué es la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo?



PRINCIPALES ACUERDOS

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

Acordó la creación del **Grupo de Trabajo sobre Riesgos Psicosociales**, en pleno, constituido en 2012

Tareas asignadas al grupo:

- Analizar y seguir las políticas públicas en esta materia
- Plan de actuación para sensibilización “**conocer para actuar**”
- Proponer las medidas que el grupo considere oportunas

Descarga con móvil



Resultado
PUNTOS DE ACUERDO (2014)



ALGUNOS “PUNTOS DE ACUERDO” EN LAS POLÍTICAS DE:

FOMENTO

- Actuaciones coordinadas como campañas de información, asesoramiento técnico, etc.
- Participación en “Trabajos Saludables: Gestionemos el Estrés” de la EU-OSHA
- Creación del **portal temático de Psicosociología del INSST**

<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/>



MARCO NORMATIVO

Incluir en las **Estrategias de SST objetivos, líneas de actuación, etc.** que contemplen actuaciones para fomentar la identificación, evaluación e intervención sobre estos riesgos.

MARCO EDUCATIVO

Elaboración de unas “**directrices básicas**” acordes con las orientaciones que emanen desde la Unión Europea, poniendo énfasis en la gestión de estos riesgos en la PYME.

CONCERTACIÓN SOCIAL

Se recomienda a las Administraciones Públicas que faciliten, mediante **acciones concertadas con los interlocutores sociales**, la difusión de los acuerdos nacionales y convenios colectivos firmados en esta materia..



¿Qué es la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Red de proveedores de información en materia de SST que forma parte de una **Red de ámbito europea**, coordinada por la **Agencia Europea (EU-OSHA)**.

El INSST actúa como centro de referencia nacional para garantizar la coordinación y la difusión de la información a nivel del país.

Formada por:

- instituciones competentes,
- interlocutores sociales,
- asociaciones y colegios profesionales, universidades,
- asociaciones sectoriales, etc.

Actividades :

- Recabar información sobre temas específicos para **enriquecer de contenido técnico** las publicaciones de la Agencia y sus campañas
- Colaboración **en la adaptación y difusión** de las Campañas Europeas en España.
- Búsqueda de **buenas practicas** para cada convocatoria de Galardones Europeos
- Organizando **actividades en el marco de la campaña** (conferencias, talleres, etc.)



Campaña Europea Trabajos Saludables 2014-2015 “Gestionemos el estrés”

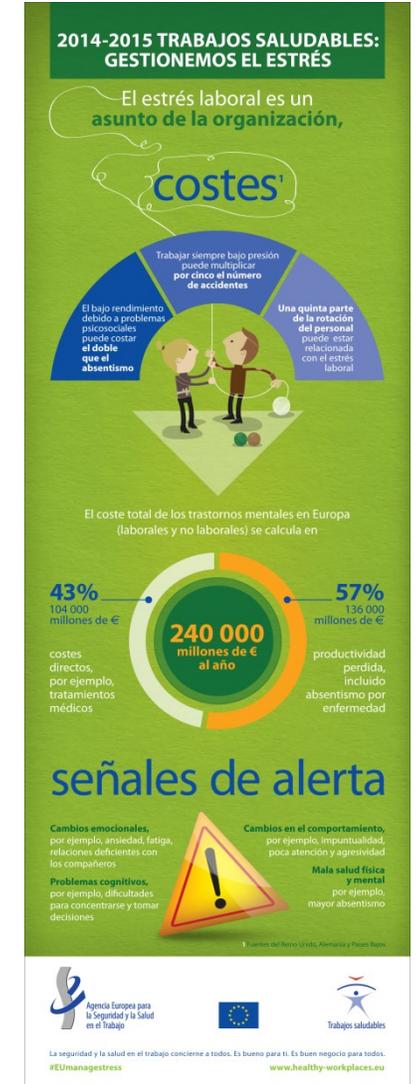


El estrés es el **segundo problema de salud relacionado con el trabajo** que más se denuncia en Europa y, **junto a otros riesgos psicosociales**, se cree que representa la causa de **la pérdida de más de la mitad (50-60 %) de las jornadas de trabajo**. Un entorno de trabajo psicosocialmente adverso puede tener importantes efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales existen en cualquier lugar de trabajo, pero pueden **evaluarse y gestionarse satisfactoriamente incluso con recursos limitados**. Esta campaña proporcionó apoyo y asesoramiento a los empresarios y trabajadores en cuanto a la gestión del estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales y fomentó el uso de herramientas prácticas de uso sencillo para facilitar el proceso.



Material didáctico de la Agencia Europea – Infografías



<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/infographics>

Buenas prácticas: ejemplos

Hotel Colón S.A.

La evaluación de riesgos psicosociales detectó que los puestos de trabajo sin mando encontraban en una situación desfavorable debido a su limitada **autonomía** y **reconocimiento** en su labor.

Los puestos de camareros/as de restaurante, camareras de pisos, auxiliares de cocina,...) tenían una limitada posibilidad de participar en la organización de su trabajo así como de aplicar habilidades, conocimientos y experiencia en su actividad diaria.

Se identificó la necesidad de intervenir en los **métodos de trabajo** del hotel, implantando como medida preventiva **reuniones departamentales** para informar, discutir y decidir sobre el funcionamiento cotidiano e incidencias.

Participan los **mandos y los trabajadores** de los distintos turnos y se recogen los temas, a propuesta de los trabajadores, para su discusión y se recoge en acta.

Se propone a la Dirección y se realiza un seguimiento de la dinámica de las reuniones y de la implantación de los cambios propuestos por los trabajadores.

Resultados: se ha mejorado la influencia de los trabajadores en su actividad laboral, su reconocimiento y el apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo y la satisfacción laboral.



Buenas prácticas: ejemplos

Hotel Colón S.A.

Esta medida impactó en factores psicosociales como:

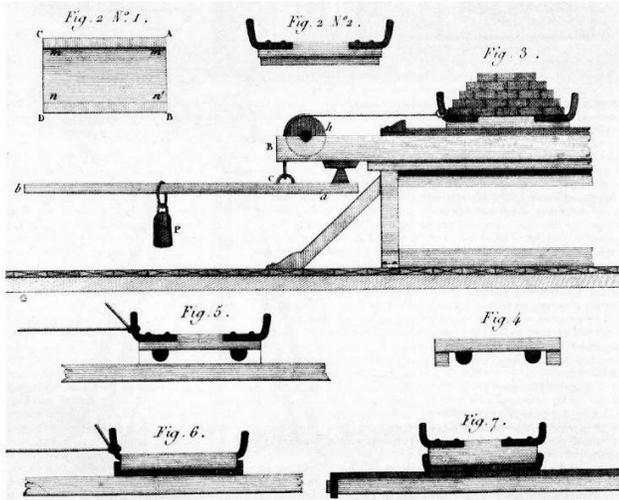
- Mejora de la autonomía
- Aumento de la participación
- Mejora de la comunicación vertical y horizontal
- Sentido de pertenencia
- Implicación de los mandos directos
- Potenciar el reconocimiento de la contribución de todos los puestos
- Mejora la autoestima
- Incrementa la cohesión inter e intra categorías

Parte de un diagnóstico adecuado y compartido. Se diseña una medida adaptada de la que se hace partícipes a todos los implicados. Se implantan y se realiza su seguimiento. La Dirección está comprometida y los cambios son inmediatos y también a largo plazo.



En breve conclusión.....

- *Los riesgos psicosociales un riesgo como otros pero con peculiaridades. Es la organización del proceso de trabajo lo que se cuestiona*
- *En España y en Europa la normativa específica ha sido escasa. Hacer entender que la norma general de protección de la salud es suficiente, no es fácil*
- *Papel de los servicios de inspección del trabajo ha sido determinante para el avance*
- *Las actuales incertidumbres en el mundo laboral requieren de marcos estratégicos coherentes e integrados donde establecer las políticas y sustentar las acciones específicas*
- *Un buen sistema de evaluación del impacto es fundamental: ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO y otras*
- *El papel del DIALOGO SOCIAL en la formulación de políticas y en su evaluación es una pieza crucial*



Aparato utilizado por Coulomb para la medida de fuerzas de rozamiento.

“Hay dos cosas que se deben distinguir en el trabajo de los hombres y de los animales: el efecto que puede producir el empleo de sus fuerzas aplicadas a una máquina, y la fatiga que provocan produciendo ese esfuerzo. Para sacar todo el partido a la fuerza de los hombres, hay que aumentar el esfuerzo sin aumentar la fatiga”.

**“Memoria sobre la fuerza de los hombres” 1785
Coulomb, (1736-1806). Físico francés.**