



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**

RIESGOS PSICOSOCIALES

**Actuaciones del ISSL de Cataluña ante un
mercado laboral en rápida transformación**

**Cursos de verano UPV-EHU
Donostia 6 de julio del 2016**

Carmen Ladona Calvo
Institut de Seguretat i Salut Laboral
www.issl.gencat.cat
[Twitter: @alafeinacaprisc](https://twitter.com/alafeinacaprisc)

¿Quiénes somos?

El ISSL es el órgano técnico de referencia en materia de prl de la Generalitat de Cataluña. Actualmente tiene el encargo de impulsar y dinamizar el III Plan de Gobierno de Seguridad y Salud Laboral 2015-2020.



a la feina cap risc

DÓNDE ESTAMOS

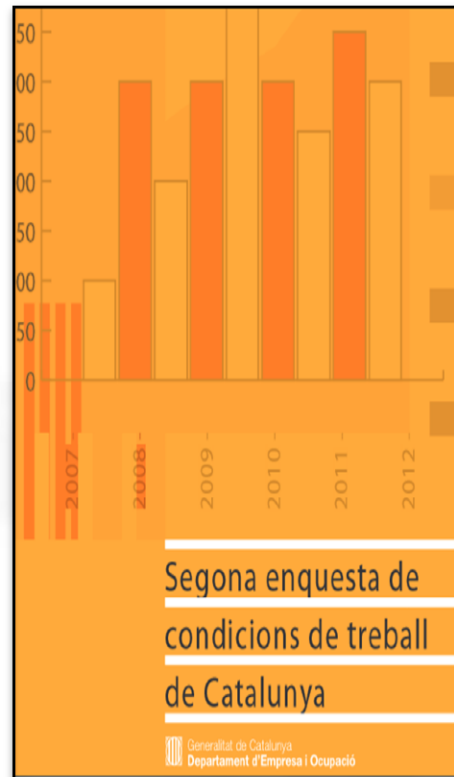
Hasta ahora....

Cambios en la exposición a riesgos psicosociales de la población asalariada con contrato en Cataluña entre 2006 y 2010 (base ECCT 2006 y 2010)

Los resultados muestran la evolución negativa del riesgo psicosocial en Cataluña entre los años 2006 y 2010.



2013



2014

http://empresaioocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_de_documentacio_treball/treb_publicacions/treb_seguretat_i_salut_laboral/emo_estadistiques_estudis/emo_canals_interns/emo_ii_ecct/emo_estudis_derivats/

Cambios en la exposición a riesgos psicosociales de la población asalariada con contrato en Cataluña entre 2006 y 2010.

Exigencias psicológicas (prevalencia)

Exposición desfavorable



Mujeres

31-45 años

Sector servicios (restauración, personales, vendedores).

Trabajadores cualificados (industria, construcción, minería)

Operarios de instalaciones, maquinaria y trabajadores no cualificados

Cambios en la exposición a riesgos psicosociales de la población asalariada con contrato en Cataluña entre 2006 y 2010.

Control (prevalencia)

Exposición desfavorable



Mujeres (diferencia no significativa)

Más acentuada entre menores de 31 años

Todas las ocupaciones (a excepción de científicos e intelectuales).

Más intensa entre administrativos y trabajadores no cualificados

Cambios en la exposición a riesgos psicosociales de la población asalariada con contrato en Cataluña entre 2006 y 2010.

Inseguridad (prevalencia)

Descenso general de esta escala

Explicación: 12% de la disminución de la preocupación por cambios no deseados.

Aumento de la preocupación por la dificultad de encontrar trabajo.

Cambios en la exposición a riesgos psicosociales de la población asalariada con contrato en Cataluña entre 2006 y 2010.



Aumento prevalencia ALTA TENSIÓN (♀, <31 años, todos los grupos excepto científicos, intelectuales, personal de apoyo. Entre directivos la prevalencia es nula, y aumenta más en personal administrativo y de servicio)

Aumento prevalencia TRABAJO PASIVO (♂, >45 años, operarios, montadores, trabajadores no cualificados)

Riesgos Psicosociales ¿dónde estamos?

Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya 2014

- Un 69,4% de las empresas dispone de algún tipo de evaluación de riesgos
- Un 14,4% de las empresas disponen de evaluación ergonómica específica
- Un 2,9% de las empresas dispone de evaluación psicosocial específica

Riesgos Psicosociales ¿dónde estamos?

Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya 2014

- Del 2,9% que habían evaluado los riesgos, el 51,3% no habían ejecutado las medidas preventivas definidas.
- Un 0,8% de las empresas habían hecho el proceso completo y con metodología correcta

POR QUÉ ESTAMOS DONDE ESTAMOS

Reflexiones para el debate

Servicios de prevención ajenos (SPA)

- El 69,6% de los centros de trabajo tienen un SPA como modalidad preventiva exclusiva.
- Reúnen al 54,3% de las personas trabajadoras.
- Si se consideran las empresas con SPP de forma compartida con otras modalidades preventivas se llega al 83,2% de las personas trabajadoras.

Horas anuales dedicadas a gestión del riesgo psicosocial. Media de empresas por técnico

	2011	2012	2013
Horas anuales por empresa	1,6	1,5	1,6
Empresas por cada técnico	97,1	106,7	98,3

Detecció de temes i eixos centrals en la investigació vinculada a la Seguretat i Salut Laboral a Catalunya

Informe de validació

 Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Ocupació

 a la feina cap risc

Rodríguez- Soler J, Verd J (2014).

“Detecció de temes i eixos centrals en la investigació vinculada a la Seguretat i Salut Laboral a Catalunya. Informe de validació”.
Informe de investigació.

Recuperat de:

http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_de_documentacio

Opinión de expertos entrevistados

“Nos interesa ver qué hay detrás de las exposiciones psicosociales porque sólo viendo las exposiciones no solucionamos problemas”.

“Si no se tiene una visión global sobre el sistema laboral y sobre cómo es el ecosistema de la empresa, entonces acabas haciendo recomendaciones, De hecho más que los accidentes yo creo que lo grave en el mundo laboral es todo el proceso de enfermar que es el gran iceberg que tenemos... Pero, en todo esto no se entra... Creo que se dan explicaciones demasiado parciales y demasiado limitadas”.

Opinión de expertos entrevistados

“La SSL no tiene un espacio definido en el abanico de prioridades de la investigación (dificultades de financiamiento)”.

Trabajo versus Salud:

“Dificultad en la interacción “trabajo–salud”, que afecta especialmente a la investigación de aspectos vinculados a la organización del trabajo y aspectos relacionados con enfermedades vinculadas al trabajo”.

Debates

- Carencia de información e instrumentos adecuados para abordar el riesgo de manera eficaz (ESENER-2)**
- La inclusión en los GT de aspectos que se consideran ajenos al abordaje de los riesgos psicosociales que se han evaluado**
- Psicologización e individualización en su abordaje versus reorganización del trabajo y intervenciones en las condiciones y la gestión.**

Debates

- Evaluación de riesgos: inicial / específica / estudio psicosocial**
- Acción preventiva: Condiciones de trabajo / organización/ condiciones de empleo**
- Prevención de riesgos/Negociación colectiva**
- Acción preventiva: mezcla de aspectos técnicos y legales**

“El aspecto a debatir hacía referencia a si las condiciones de empleo, como tipo de contrato, salario, horario, tipo de jornada o posibilidad de conciliación, estaban fuera del ámbito de la acción preventiva prevista en la normativa. Se indicaba que abordar estas cuestiones, propias de la negociación colectiva, no favorece la gestión de los riesgos psicosociales “desde los órganos preventivos de las empresas”.

“La organización del trabajo es un aspecto que está relacionado tanto con las condiciones de trabajo como con las condiciones de empleo”

“Digamos que las condiciones de empleo son más determinantes de la salud y las condiciones de trabajo son más factores de riesgo. (...) Claro, las dos son muy importantes desde el punto de vista del impacto. A largo plazo las primeras, o sea que no haya trabajo o que el trabajo que hay...que haya paro, que haya mucha precariedad tiene un impacto enorme, pero en cambio desde el Departamento de Trabajo y desde la empresa aquí se puede influir mucho menos. O sea, lo más macro depende mucho más de variables macroeconómicas, más internacionales, y por tanto el Gobierno de Cataluña tiene menos que decir, que no lo más micro y, por tanto, yo te diría que las dos las veo importantes pero la más centrada en condiciones yo creo que es más pragmática”

“Yo creo que aquí, desde nuestro grupo desde hace mucho tiempo diferenciamos entre condiciones de trabajo: posturas, manipulación de cargas, movimientos repetitivos.. De lo que es condiciones de empleo: contratos, salario, protección social. Eso son dos dimensiones que están muy relacionadas, pero que hemos de separar en los análisis y hemos de tener en cuenta en los análisis”.

MIRADA AL FUTURO

Líneas de acción

Líneas de Acción

- ❑ **Seguir colaborando con la COPSOQ Internacional network** (CoPsoQ PSQCAT: método recomendado para el abordaje del riesgo psicosocial (*CoPsoQ PSQCAT v2 -2014*))
- ❑ **Provisión de cifras de calidad, que nos ofrezcan una fotografía del escenario actual de los riesgos psicosociales.**
- ❑ **Generar información sobre la población ocupada relacionada con los riesgos psicosociales (III ECCT)**

Líneas de Acción



- ❑ **Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas de aspectos relacionados con la mejora de la PRL (del 2016 en adelante- el SAD)**
 - **Sesión de información a responsables de las Mutuas (marzo 2016)**
 - **Sesión de asesoramiento de riesgos en el SAD a DP, responsables sindicales de salud laboral y responsables sectoriales de CCOO (mayo 2016)**

Líneas de Acción

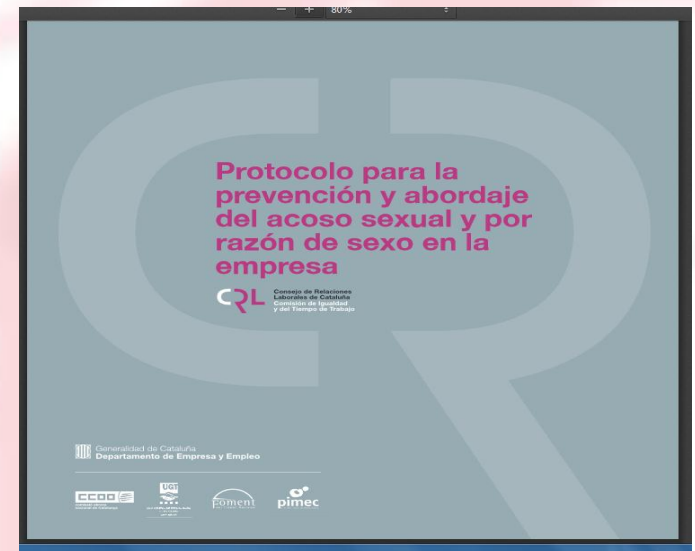
- ❑ Impulsar el tratamiento de la prevención en la negociación colectiva
- ❑ Prestar especial atención a actividades relacionadas con trastornos musculoesqueléticos y de orden psicosocial en aquellos sectores donde se detecten altos niveles de exposición . (*) SAD
- ❑ Herramientas telemáticas para el abordaje del riesgo psicosocial

Líneas de Acción

- ❑ **Seguir dotando a las empresas, en especial a PYMES de instrumentos que les permitan incidir en la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de las acciones preventivas** (*CoPsoQ PSQCAT v2 –versión corta para micro y pequeñas empresas -menos de 25 trabajadores, marzo 2015*)
- ❑ **Promoción, formación, divulgación: mejoras en la web, “alimentación” de faq’s, revisión material monográfico, jornadas, seminarios, buzón de preguntas.**

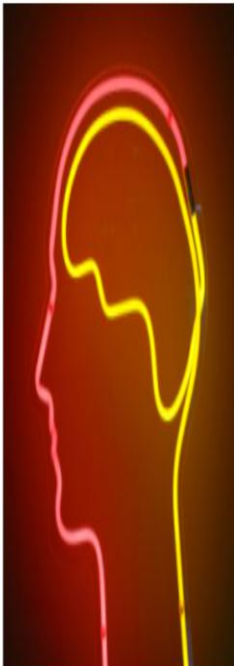
Líneas de Acción

- ❑ Continuar asesorando a empresas, sindicatos, servicios de prevención de la Generalitat.
- ❑ Continuar participando en GT (Función Pública, Consejo de Relaciones Laborales)





Assetjament en l'àmbit laboral



La Secretaria d'Administració i Funció Pública, del Departament de Governació i Relacions Institucionals, impulsa el *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina*, que representa una mostra més del compromís de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en l'eradicació d'aquestes conductes en el seu àmbit d'actuació intern i, en especial, en la prevenció de riscos laborals a la seva organització, per tal de garantir els drets de les persones que hi treballen.

Miembro permanente de la comisión de investigación (Protocolo de APL y otras discriminaciones en el trabajo de la Dirección general de la FP de la Generalitat de Cataluña-nuevo protocolo enero 2015)

EL RETO

TRABAJO + SALUD

“Los trabajadores no tienen necesidad de una buena gestión del estrés o de curas psicológicas; tienen necesidad de una organización de trabajo que se sustente en el oficio y relance la cooperación solidaria”.

Christophe Dejours (psiquiatra y médico especialista en medicina del trabajo. Profesor de la cátedra Psicoanálisis- Salud y Trabajo).

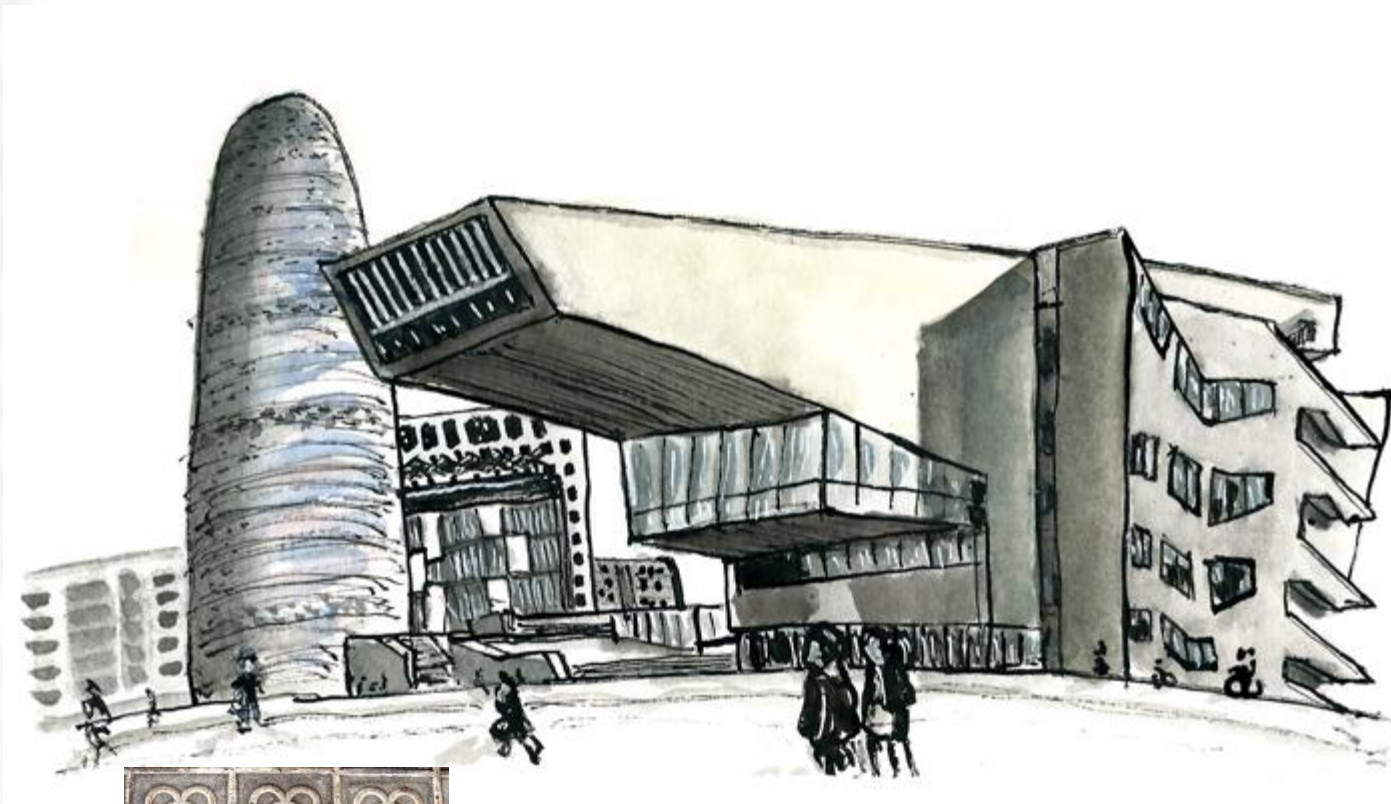
“No son los individuos los que tienen necesidad de curas sino la relación de trabajo”

Phillipe Zarifia, sociólogo del trabajo.

Cuando duelen los pies se pueden hacer modificaciones en los zapatos con la finalidad de que se adapten a los pies.



Prevenir en origen, adaptar el trabajo a la persona (Ley PRL y RD 39/97)



Eskerrik asko!



carmen.ladona@gencat.cat