



EL OPRPS se ha convertido en una herramienta fundamental para nuestra Organización y una ayuda para la labor de los Delegados de Prevención en las empresas, pero tiene la pretensión de convertirse en un instrumento que sirva y que esté a disposición de las instituciones universitarias.

Con esta intención de hacerse más visible, nace este Boletín Informativo, con la voluntad de convertirse en un punto de referencia y conexión con la problemática de los Riesgos Psicosociales y su prevención.

Este primer boletín es un análisis de la III Jornada de Presentación del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales que tuvo lugar el pasado 7 de Junio, y del que se han obtenido interesantes datos que invitan a la reflexión sobre el panorama actual de este tipo de riesgos. ●

SUMARIO

- 2 editorial**
Cándido Méndez
Calidad de vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores: un nuevo reto para la acción sindical
- 4 informe**
III Jornada
El papel de las autoridades laborales y sanitarias en los Riesgos Psicosociales
- 8 ficha técnica**
- 8 noticias de interés**

Calidad de vida, ambiente laboral y salud psíquica de los trabajadores: un nuevo reto para la acción sindical

CÁNDIDO MÉNDEZ

1. 'CALIDAD DE VIDA' Y 'AMBIENTES DE TRABAJO': UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Las abultadas cifras de accidentes de trabajo que sigue padeciendo nuestro mundo laboral, insostenibles para un país avanzado económica y socialmente como el nuestro, ha determinado que la acción de los poderes públicos y de los interlocutores sociales, en el marco del Diálogo Social, se concentre de forma más decidida en la lucha contra esta “siniestralidad laboral”. La prioridad de esfuerzos ha estado y, en gran medida, sigue estando centrada en la consecución de más altas cotas de “seguridad” y “salud física”.

Sin embargo, paralelamente, sabemos ya con razonable certeza, que otros “riesgos profesionales” están emergiendo en los lugares de trabajo con efectos potencialmente devastadores, para las personas sin duda, pero también para la productividad de las empresas y para el bienestar social en general. A día de hoy, los estudios e informes oficiales de la Unión Europea, así como de la OMS y de la OIT, evidencian que los principales problemas de salud laboral son, en cuanto a trabajadores y trabajadoras afectados/as y costes derivados de la no prevención, los vinculados a los “riesgos ergonómicos” y a los “psicosociales” (estrés, desgaste profesional, acoso —sexual, moral, discriminatorio—, violencia, adicciones...). Por ello, las extraordinarias dimensiones de estos riesgos no han pasado en modo alguno desapercibidas para la “Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad” (2002-2006) que, ahora en proceso de revisión, sigue constituyendo el principal referente para la actualización y modernización de las políticas preventivas en el contexto de la UE.

La referida Estrategia adoptó, como una de sus principales novedades, un enfoque global de la política de prevención de riesgos profesionales, asumiendo como valor de referencia el “bienestar en el trabajo”. La razón de ser se situaba en los cambios registrados —por tanto no puramente especulativos sino constatados— en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos, muy especialmente los de carácter psicosocial. Consecuentemente, el reto a partir de ese momento no era ya sólo reducir las altas tasas de accidentalidad y morbilidad profesionales en la UE, buena parte de las cuales recaen sobre nosotros, sino “mejorar la calidad de vida” en el trabajo. A tal fin es imprescindible asegurar un ambiente o entorno de trabajo seguro y saludable.

Paradójicamente, apenas contamos con unos pocos instrumentos normativos y de políticas públi-

cas en escasos países de la UE que contemplen, mucho menos que afronten, con decisión y de forma integral, las consecuencias negativas, sociales y económicas de estos riesgos. Más aún: los primeros intentos dirigidos a resolver estos injustificables vacíos de regulación, curiosamente en uno de los ámbitos más densos e importantes —junto a la política de igualdad entre hombres y mujeres— de la política social comunitaria, han fracasado estrepitosamente, faltando hoy por hoy un mínimo consenso en orden a la regulación, en el plano comunitario, de cuestiones tan relevantes. Esta incertidumbre ha servido de excusa a los Estados para la inacción.

2. EL INCIPIENTE PERO FIRME COMPROMISO DE LOS ACTORES SOCIALES CON LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Pero, como la misma Comisión Europea viene sosteniendo desde hace tiempo, una política social ambiciosa es uno de los principales activos, uno de los mayores factores de competitividad de nuestras economías, no una rémora como algunos discursos y ciertas prácticas quieren machaconamente hacernos creer; aunque la realidad al respecto es bastante más tozuda.

Por eso, se sabe bien que los costes que genera la falta de una adecuada intervención política en estos ámbitos supone una muy pesada carga para las economías y para las sociedades, además de resultar insoportable para los trabajadores y trabajadoras. Desde esta perspectiva, por fortuna, la dinamización o activación de las políticas sociales en la UE no pasa ya sólo por el compromiso de las instituciones comunitarias y, naturalmente, de sus Estados miembros, sino que se reconoce crecientemente el papel decisivo del Diálogo Social, especialmente en el marco de lo que hoy se llama “buena gobernanza”.

Aunque este método de gobierno de las políticas comunitarias, también de las sociales, implica una participación universal, no cabe duda de que en esta participación ocupamos una posición cualificada los interlocutores sociales. La Estrategia Comunitaria es inequívoca al respecto cuando reconoce cómo el Diálogo Social está resultando un instrumento de privilegio para abrir nuevas vías de progreso, pues no sólo permite aplicar la normativa existente de una manera más eficaz, sino que facilita abordar los nuevos riesgos de una manera adecuada, adaptada a cada sector económico y a cada profesión.

A este respecto, la experiencia acumulada en estos años nos permite confirmar el papel tan destacado que desempeñan, no obstante sus limitaciones, los denominados “acuerdos voluntarios” concluidos por los interlocutores sociales a nivel comunitario.

Pues bien, este reto ya hemos empezado a asumirlo en el ámbito de la gestión de los riesgos psicosociales, tanto en el espacio comunitario como en el espacio estatal de negociación. La primera manifestación relevante la hemos tenido en relación al Acuerdo Comunitario sobre Estrés, hoy ya incorporado a nuestra experiencia a través del ANC para 2005 —prorrogado en 2006—. Asimismo, se ha iniciado ya y está hoy en estado avanzado el proceso de negociación de un Acuerdo análogo para la gestión de la violencia relacionada con el trabajo. Por lo que respecta a nuestra experiencia estatal, además de la referida incorporación en el nivel interprofesional del Acuerdo Comunitario sobre estrés, hay que destacar la creciente atención que en los diferentes niveles sectoriales, estatal y provincial, se está prestando a la gestión preventiva de cuestiones como el acoso sexual y el acoso moral. En consecuencia, un nuevo camino se ha abierto ya en ese ámbito tan fructífero y sugerente como la negociación colectiva, si bien en ningún caso pueda desplazar la necesidad de una acción decidida, en todos los ámbitos —asesoramiento, promoción y sanción— de los poderes públicos, estatal y autonómicos.

3. UNA ACCIÓN CONTINUADA PARA UN RETO PERMANENTE: ‘OBSERVAR’ PARA COMPRENDER, ‘COMPRENDER’ PARA ‘INTERVENIR’

En este sentido, sin duda es necesaria una acción mucho más total, más comprometida y más contundente en orden a convertir los actuales valores y normas en políticas y prácticas, públicas, sociales y de empresa en materia de gestión de riesgos psicosociales. A ello hemos de contribuir definitivamente desde el sindicato.

Así lo entendemos en la UGT y así pretendemos trasladarlo al resto de actores del mercado de trabajo y protagonistas de las relaciones sociales de producción, así como en las relaciones de empleo en el sector público, ámbito donde también estos riesgos tienen una especial incidencia y frecuencia. Desde la acción sindical estamos llamando a incrementar el recurso a los diferentes instrumentos de autonomía colectiva, pero también a utilizar a fondo, al servicio de una actuación preventiva eficaz, el amplio catálogo de procedimientos políticos disponibles —legislación, protocolos de actuación, mejores prácticas, responsabilidad social, incentivos económicos, vigilancia de la salud, acción inspectora. El objetivo es que la gestión preventiva de los riesgos psicosociales pase, de ser un apéndice o una apuesta de futuro, a ocupar posiciones centrales.

Ahora bien, pese al tiempo transcurrido y a los crecientes estudios disponibles, aún no contamos con herramientas completamente fiables sobre el sig-

nificado y alcance de estos riesgos en cada lugar de trabajo. Tampoco se ha avanzado como se debería en la “medición” rigurosa del problema. Muy pocos son los análisis “de campo” realizados al respecto, cuando es quizás este modo de aproximarse a los problemas de seguridad y salud el que presenta mayor interés, porque es la mejor manera de conocer cómo viven esta situación nuestros trabajadores y trabajadoras, así como nuestros delegados y delegadas de prevención.

Por eso era —y es,— muy necesario establecer una herramienta que permita favorecer el conocimiento y la comprensión de todas las dimensiones del problema. De ahí que, en 2002, la UGT, a través de la Comisión Ejecutiva Confederal, decidiera pasar a la acción. A tal fin planteó la constitución de un Observatorio de Riesgos Psicosociales. El interés de la medida y la demanda de una actuación de estas características evidenció pronto la necesidad de convertirlo en permanente: si estructural es el problema continuada tendrá que ser la acción desplegada para afrontarlo. Se trata de una iniciativa pionera no ya en España sino en toda la Unión Europea, e incluso con respecto a países tan relevantes en lo económico, y en lo científico, como Japón, EEUU y Canadá.. Buena prueba de ello es el interés mostrado por algunos investigadores de estos países por conocer los desarrollos y logros del Observatorio..

De ahí que, en el actual marco de renovación de la Estrategia comunitaria, en el proceso abierto para la definición de una Estrategia española de Salud y Seguridad, y en el espacio renovado de Diálogo Social, la UGT impulse con decisión una iniciativa como la del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Naturalmente no solo queremos alcanzar el mayor y mejor conocimiento hasta ahora disponible de la realidad de los riesgos psicosociales —con lo que esto ya tiene por sí solo de muy relevante en el amplio panorama de la UE,— sino que pretendemos contar con más elaboradas y precisas “guías” o “pautas” que orienten nuestra acción, con vistas a contribuir eficazmente en la mejora de los ambientes de trabajo.

Ese es el verdadero compromiso que puede animar a una organización como la nuestra a emprender este tipo de iniciativas. Por supuesto, que por su trascendencia y alcance nos proponemos compartirla con todos los actores presentes en el mercado, llamando a la implicación de poderes públicos, interlocutores sociales, centros de investigación, universidades y cuantos quieran, puedan y deban aportar su grano de arena en la renovación y mejora de las políticas dirigidas a hacer realidad los derechos más elementales de las personas proclamados en la Constitución: dignidad, salud e integridad personal. Ese es nuestro reto, este es nuestro compromiso de lucha por los derechos. ●

III Jornada 'El papel de las autoridades laborales y sanitarias en los Riesgos Psicosociales'

El pasado 7 de junio tuvo lugar la III Jornada del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (OPRPS), presentada por **Cristóbal Molina Navarrete**, director del Observatorio, centrada en el papel de las autoridades laborales y sanitarias en los riesgos psicosociales, enmarcada dentro de los objetivos propios del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT:

- Conocer los problemas de prevención de los riesgos psicosociales desde el punto de vista de los delegados de prevención, trabajadores y empresarios.
- Establecer herramientas y actividades de información.
- Promover actitudes receptivas a los cambios para conseguir un espacio laboral saludable.

Como la necesidad de disponer de información de calidad en materia de riesgos psicosociales que ayude a tomar decisiones científicas y que difunda buenas prácticas es fundamental, el OPRPS impulsó esta jornada en el marco de un espacio donde poderes públicos, organizaciones empresariales y sindicales y profesionales de la prevención adquieran un mayor conocimiento y entendimiento sobre cómo han de afrontarse estos temas, y servir de guía para iniciar y consolidar el proceso de prevención de riesgos psicosociales en las empresas.

La jornada estuvo estructurada en dos partes diferenciadas con la intención de analizar en profundidad la incidencia de los Riesgos Psicosociales.

En este sentido, la primera parte del evento se dedicó a analizar el papel de las Autoridades laborales y sanitarias en los Riesgos Psicosociales, donde se contó con la participación de cinco representantes de diferentes Administraciones públicas.

La segunda parte de la jornada se dedicó al análisis de personas implicadas directamente en el estudio del Observatorio: los sectores objeto de análisis.

Cristóbal Molina recordó la situación de inseguridad del mercado de trabajo en España, pese a los esfuerzos realizados, al marco normativo existente y a las instituciones implicadas; señaló además que los riesgos psicosociales, pese a no ser emergentes, se encuentran en un segundo plano debido a las dificultades de medida y que el OPRPS, iniciativa pionera en la Unión Europea, es una herramienta bien valorada desde el inicio de su actividad, que este año ha dado un salto en tres niveles:

- De comprender la realidad ha pasado a intervenir sobre ella, ya que debe ser guía de actuación, especialmente para los delegados de prevención.

- Está creando sinergias de investigación y estudio, tan necesarias en la Unión Europea, a través de redes de colaboración con grupos y entidades para lograr un análisis riguroso.

- Con el fin de hacerse más visible y exigente en necesidades y exigencias, el OPRPS va a elaborar un boletín periódico, con información estructurada en cuatro niveles: un editorial, un artículo de firma e investigación, noticias de Riesgos Psicosociales de las CCAA, de España, de la Unión Europea y del mundo, así como protocolos y propuestas políticas en esta materia, y un registro de buenas prácticas, que recoge tres puntos esenciales: qué hacen en la Negociación Colectiva las empresas, una tribuna de tribunales, así como los pronunciamientos más relevantes que se vayan produciendo al respecto.

Por su parte, **Pedro Montero**, Director Gerente de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FUNPRL), evidenció el interés de la misma en el OPRPS como herramienta de vital importancia en el futuro de la prevención y de la organización del trabajo. Insistió en que existen técnicas e instrumentos capaces de reconocer este tipo de riesgos, pero que es necesario modificar voluntades para cambiar estructuras y modos de trabajo, elementos muy vinculados a los riesgos psicosociales.

A continuación, **Dolors Hernández**, Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, presentó la mesa de reflexión sobre el papel de las autoridades laborales y sanitarias en los riesgos psicosociales, y remarcó la importancia del OPRPS para la sociedad, así como para la propia UGT, ya que los más de 111.000 delegados de prevención de UGT tienen a su disposición una herramienta útil para conocer la incidencia de los riesgos psicosociales.

Para finalizar esta primera intervención, preguntó a los ponentes sobre la posición de las Administraciones Públicas y sus organismos en la prevención de riesgos psicosociales en el actual marco normativo de salud laboral.

El primer invitado, **Miguel Ángel Díaz Peña**, Director General de Ordenación Económica de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puso de manifiesto la preocupación de UGT por este tema desde el principio de las negociaciones en el año 2004 de cara al listado de enfermedades profesionales, y remarcó que los riesgos psicosociales no son necesariamente enfermedades profesionales pero sí son el origen de un posible riesgo de accidente laboral. Subrayó la importancia del OPRPS por su utilidad para la Administración Pública, dada la

falta de delimitación de estos riesgos, debido a su multicausalidad y multisectorialidad, lo que hace necesario un tratamiento de los mismos desde múltiples aspectos de acuerdo, de financiación y de acción sindical.

La segunda invitada, **Montserrat García**, Jefa de Área de Salud Laboral del Ministerio de Sanidad y Consumo, agradeció al OPRPS su trabajo porque ayuda a entender la situación actual para proponer medidas preventivas. Señaló que desde el Ministerio de Sanidad y Consumo el acercamiento a los riesgos psicosociales va a ser integral, del nivel externo a los lugares de trabajo y desde la promoción de la salud en los propios centros de trabajo. Además, se quieren establecer instrumentos de medida para evaluar los efectos en la salud y protocolizar este tipo de riesgos, bajo los mismos principios que se aplican al resto de riesgos laborales.

Raimundo Aragón Bombín, Director General de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, recordó la existencia de un protocolo de actuación para los inspectores de trabajo, en el que se establece la necesidad de que en todas las evaluaciones de riesgos laborales se evalúen los riesgos psicosociales, así como los indicadores de existencia de este tipo de riesgos relacionados con las condiciones del puesto de trabajo. Además, subrayó la carencia en la tercera función de la Inspección de Trabajo: la exigencia de responsabilidad a través de requerimientos o actas de infracción. Destacó que el planteamiento de los riesgos psicosociales en los programas de actuación de la Inspección de Trabajo es positivo pero no prioritario, dado que los sectores donde más actúa son los de mayor siniestralidad laboral.

Esther Azorit, Directora de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, planteó la validez del OPRPS como instrumento para las autoridades laborales a la hora de solucionar los problemas derivados de los riesgos psicosociales, abordándolos con políticas activas serias para tratar de mitigar sus consecuencias, ya que un empleo de calidad necesariamente ha de tener en cuenta el bienestar integral de los trabajadores. Recordó que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía prioriza los riesgos psicosociales como línea estratégica de actuación, a través de la existencia de acciones dirigidas directamente a los mismos. Señaló asimismo que la Dirección General de Salud Laboral y otros organismos como el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, imparte formación de mediadores en acoso moral, constatando con estas actuaciones el papel activo del Gobierno Andaluz.

Por último, **Ángel Rubio Ruiz**, Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reconoció la contribución esencial del OPRPS para el conocimiento de los riesgos psicosociales, que si bien no son nuevos, ahora se visualizan con una nueva dimensión dada la complejidad de la realidad social. Recordó que el INSHT elaboró hace diez años un

método para evaluar los riesgos psicosociales y que en la actualidad realiza una labor divulgativa a nivel mundial, lleva a cabo una actualización permanente de los datos y en breve creará el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Señaló que la complejidad de la vida y las propias condiciones laborales actuales han cambiado el concepto de Seguridad y Salud Laboral, dada la clara dependencia personal, familiar y laboral, entre el nivel de satisfacción en la incorporación al puesto de trabajo y el nivel de seguridad y salud laboral que tiene el mismo.

Al término de estas exposiciones, los ponentes, realizaron los siguientes comentarios acordes a la problemática y objetivos manifestados. **Miguel Ángel Díaz Peña** se refirió a la recomendación europea que incluye un mandato a los Estados para afrontar los riesgos psicosociales. A este respecto aclaró que la recomendación europea no incluye los Riesgos Psicosociales por la dificultad para delimitar los mismos, dificultad que también existe en la OIT. Recordó además que es importante el texto del Decreto que está pendiente de firma como un mecanismo de posible inclusión de enfermedades que no están en el listado de enfermedades profesionales.

Posteriormente, **Montserrat García** realizó un comentario acerca de la **Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud**. Para Montserrat García la idea de la Ley de Cohesión y Calidad articula las actividades del Sistema Nacional de Salud entorno a las prestaciones, si bien es importante el papel de la Medicina del Trabajo por su atención cuando se sospecha que el problema es de origen laboral. Dejó claro que no se van a crear unidades específicas de Salud Laboral sobre riesgos psicosociales porque en la creación de nuevos especialistas van a aumentar la formación en relación a los mismos.

Raimundo Aragón Bombín hizo referencia a los protocolos de actuación para la gestión de la prevención de Riesgos Psicosociales. **Aragón** indicó que los protocolos son herramientas de *automedida* para las empresas, y que el grado de consenso e implantación es mayor fuera de la Inspección que dentro. Según Aragón, el protocolo de evaluación de Riesgos Psicosociales es uno de los que menos rechazo ha provocado entre los inspectores, mientras que se ha generado un mayor rechazo a los protocolos con cuestiones más concretas y tangibles.

Esther Azorit se refirió a que la gestión de los riesgos psicosociales es fundamental en empresas y Administraciones Públicas, y que la actuación de prevención de riesgos laborales es ineficaz si no se tiene en cuenta este tipo de riesgos. Además, planteó la necesidad de trabajar con seriedad para lograr metodologías de evaluación de riesgos psicosociales, como las que existen en la Junta de Andalucía, junto con los planes de formación de funcionarios como delegados de prevención y comités de Seguridad y Salud. Recordó que en Andalucía existen experiencias piloto como el incentivar a las empresas que

incluyen los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos, cuyo fin es facilitar el cumplimiento de la actividad preventiva.

Ángel Rubio Ruiz insistió en que resulta imprescindible la coordinación de las Administraciones Públicas, el reforzamiento de las estructuras básicas y la transversalidad de los riesgos psicosociales como base de la estrategia de integración en políticas activas integrales, dada la existencia de elementos exógenos que contribuyen a la complejidad de estos riesgos. Para Rubio, la cuestión pendiente es que en España no existe un centro nacional que estudie las enfermedades profesionales, necesario para la investigación y la disponibilidad de información.

Acerca de la existencia o no de un plan del Ministerio de Trabajo para afrontar el coste de la no prevención de riesgos psicosociales, y sobre la existencia de propuestas para las entidades gestoras y colaboradoras en relación con las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, **Miguel Ángel Díaz Peña** aclaró que el aumento de los costes derivado de decisiones jurisprudenciales tanto a nivel europeo como a nivel nacional efectivamente aumenta el coste, que en parte está supliendo las deficiencias de la vigente lista de actividades profesionales. Esto quiere decir que una parte de ese aumento de coste no es un aumento neto sino que lógicamente se produce un traslado al capítulo de enfermedad profesional.

También afirmó que en el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales se han recogido dos temas fundamentales, como son la elaboración de criterios técnicos entre los Ministerios de Trabajo y Sanidad y Consumo para facilitar el diagnóstico de enfermedades profesionales y la obligación de la entidad gestora de notificar la enfermedad. Recordó que existe además el compromiso en un acuerdo, no en el Decreto, para formar especialistas en Medicina del Trabajo para lograr una mejor observación y un mejor control de las enfermedades profesionales.

Ante la consideración de que la asignatura pendiente de España es la falta de profesionales sanitarios y de Vigilancia de la salud, que es más preocupante aún en relación a los riesgos psicosociales por el contexto deficitario, se planteó la importancia de la coordinación institucional para mejorar la coordinación entre los servicios públicos de salud y los servicios de prevención propios o ajenos de la empresa, y cómo se prepara el Ministerio de Sanidad y Consumo para afrontar la eficacia de los problemas de género en la Salud Laboral.

Montserrat García concretó que existe una posición nítida del Ministerio de Sanidad y Consumo: la redacción del Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 38, sin olvidar que falta el Estado Autonómico, a través del cual cada autoridad sanitaria impulsa según recursos y necesidades.

En relación a las cuestiones de género, aclaró que se quiere impulsar en las Unidades de Salud Laboral. Recordó que existe un informe recopilatorio con un capítulo concreto con perspectiva de género, reali-

zado en colaboración con UGT, y que es un primer paso de toma de conciencia, con el fin de buscar sinergias y redes de colaboración.

Sobre la intención de llevar a cabo campañas específicas en prevención de riesgos psicosociales tanto en el ámbito general como en las Administraciones Públicas, y sobre la intención de derogar formalmente el criterio técnico del año 2003 (34/2004) por el que se llevó a cabo una exclusión general del acoso, **Raimundo Aragón Bombín** comentó que la exclusión del acoso fue una decisión desafortunada por el criterio a la defensiva para evitar que los inspectores tuvieran que atender a las reclamaciones de los trabajadores de las Administraciones Públicas y dejó una cuestión por resolver: ¿Consideramos que los Riesgos Psicosociales de los trabajadores de las Administraciones Públicas deben priorizarse dada la situación actual de los recursos de la Inspección de Trabajo?. Recordó que la Inspección fija prioridades en función de lo que les dicen las autoridades centrales, autonómicas, y los agentes sociales. Si así se solicita, así se hará. En cuanto al criterio técnico de 2003, sí están predispuestos a revisarlo, con tres criterios fundamentales:

- De acuerdo con todas las Comunidades Autónomas, de forma coordinada y conjunta
- En el marco de las prioridades de actuación
- Señalando la necesidad de modificar la Ley de Infracciones y Sanciones de la Seguridad Social en relación a la mención de los riesgos psicosociales

Dado que el diseño y la ejecución de políticas de prevención de riesgos laborales es competencia de las Comunidades Autónomas, **Esther Azorit** se pronunció sobre las actuaciones que está ejecutando la Junta de Andalucía respecto a los riesgos psicosociales. En relación a los incentivos a las empresas en Andalucía, **Azorit** dijo que es un trabajo realizado a partir de una proposición no de ley pionera porque establecía un mandato a los poderes públicos para que actuase en determinadas materias; se encargó a la Universidad de Sevilla el estudio de riesgos psicosociales dada la necesidad de disponer de una herramienta de decisión; de ahí nació en 2003 un acuerdo de colaboración constante con universidades andaluzas, acuerdo que prioriza los riesgos psicosociales. En la actualidad se está llevando a cabo el estudio de campo.

El proyecto estrella es la futura puesta en marcha del Laboratorio de Riesgos Psicosociales (Mobbing y Burn Out) que debe ser el pilar fundamental para las políticas preventivas de riesgos psicosociales, con el fin de conocer la realidad, de analizar el panorama, de impulsar iniciativas serias y formular recomendaciones.

En cuanto a las campañas, para la exigencia del cumplimiento de prevención de riesgos psicosociales en empresas públicas y privadas, existe un acuerdo con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y los agentes económicos y sociales para llevar a cabo campañas específicas. Señalo que es funda-

mental no encontrarse ante situaciones reales y que eso sólo es posible con la evaluación de riesgos laborales y con medidas preventivas.

Dolors Hernández recordó que el INSHT es el órgano técnico-económico del Estado, que tiene que coordinar, dar información y conocer los riesgos laborales, y que se está poniendo en marcha el Observatorio Permanente de Riesgos Laborales, en el que, según Hernández, es fundamental un tratamiento especial a los riesgos psicosociales, por lo que aludió a qué se tiene previsto hacer en esta materia. **Ángel Rubio** destacó que el INSHT es el centro de referencia en materia de estudio, información e investigación en condiciones de trabajo. La estrategia en los próximos años en las mesas de diálogo social es liderar el estudio de las condiciones de trabajo en España y canalizar con sinergias toda la información existente. El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales debe ser el instrumento de colaboración del Observatorio de Riesgos Laborales. Destacó que el cambio de visualización de los Riesgos Laborales exige la continuidad en el estudio y la investigación, y que la importancia de un riesgo la determinan los agentes sociales.

Antes de finalizar, enumeró las actividades inmediatas más destacables del INSHT:

- Actualizar el método de evaluación de riesgos laborales de 1997
- Realizar un estudio sobre Estrés Laboral
- Crear el quinto centro nacional de epidemiología laboral y enfermedades profesionales, con carácter multidisciplinar

Conclusiones: A través de las distintas ponencias hemos podido comprobar en relación a los Riesgos Psicosociales que: marco normativo existe, compromisos internacionales también, decisiones judiciales hay encima de la mesa como se demuestra con la existencia cada vez más, de sentencias no sólo de Acoso Moral sino también de Estrés Ocupacional; hay herramientas puestas por los interlocutores sociales como el Acuerdo de Negociación Colectiva en materia de gestión del estrés laboral y , como el que en estos momentos se está negociando sobre la violencia en el trabajo. Sin embargo, los riesgos psicosociales siguen existiendo y en la mayoría de los casos se siguen considerando ocultos, en segundo plano, como si no existieran.

Lo que está pasando es que se está produciendo una “involución” parece existir la idea de que los RPS son riesgos laborales, que están dentro del marco de la LPRL, pero no se evalúan salvo que se hagan a demanda o porque se haya desencadenado en un Accidente o Enfermedad Laboral.

En este ámbito, al OPRPS le corresponde mirar, observar, analizar, proponer, impulsar, ser animador de iniciativas, identificar qué se está haciendo, qué se debe hacer en esta materia, todo desde el rigor, que es lo que parece que falta en este ámbito.

El OPRPS , es un observatorio para los delegados de prevención, para los trabajadores y en definitiva para todos aquellos implicados en el estudio de dichos riesgos; es una oportunidad de conocer sobre la base de la realidad que pasa en los RPS, faceta que en parte ya se ha cumplido por lo que debe seguir avanzando, evolucionando y actuando: poniendo encima de la mesa las herramientas útiles para los delegados de prevención, pero además el OPRPS quiere ser dinamizador de una red de colaboración entre aquellos grupos, aquellas entidades que están interesados en un análisis riguroso de los Riesgos Psicosociales. ●

¿Qué son los factores psicosociales?

Los factores psicosociales o factores de riesgo psicosociales se refieren al conjunto de características y exigencias del trabajo, del medio ambiente del mismo y de la organización, que, al interactuar con las capacidades del trabajador, sus expectativas, cultura, actitudes y necesidades, pueden incidir negativamente en la salud, física, social o psicológica de los trabajadores, además de en su rendimiento y satisfacción laboral.

Estamos hablando de **características de la tarea**, como pueden ser: autonomía, ritmo de trabajo, repetitividad o monotonía, presión en los tiempos, etc.; de **estructura de la organización**, como el

estilo de mando o las relaciones personales; de **organización del tiempo de trabajo**, es decir, duración de la jornada, pausas, trabajo a turnos o nocturno; de **características del empleo**, ambiente físico de trabajo, salario, estabilidad...

Todas estas variables hacen que los factores psicosociales sean complejos tanto en su concepción como en su evaluación, y con múltiples consecuencias para la salud. Hablamos de ansiedad, tensión, disminución del rendimiento en el trabajo, depresión, insatisfacción, violencia en el trabajo, alteraciones en la vida familiar y social del trabajador, etc.

GALICIA Más del 75% de los profesores de ESO dicen que sufren estrés laboral

Casi el 80% del profesorado gallego de secundaria afirma sentir estrés laboral, el 30% en grado elevado y más del 49% forma moderada. Y un 75,6% nota *burn-out* o se sienten quemados por la profesión, un 49,9% en niveles moderados y el 25,7% en niveles altos. Estas son las principales conclusiones de un estudio realizado por José Manuel Otero-López y otros cinco psicólogos de la Universidad de Santiago de Compostela durante los últimos tres años, que acaba de ser editado por el Instituto de Ciencias da Educación compostelano. La investigación estudió

3.281 docentes gallegos en los años 2003, 2004 y 2005; el 39,4% varones y el 60,6% mujeres, que ejercían en 91 centros de 48 municipios coruñeses, en 84 de 40 pontevedreses, en 39 de 28 municipios lucenses y en 30 de 15 orensanos. Cada año investigado hubo más docentes que manifestaron alto estrés: un 27,6% en 2003, un 28,7% en 2004 y un 33% en 2005. Respecto al género, las profesoras experimentaron mayor estrés que sus compañeros, con un incremento progresivo cada año.

La Voz de Galicia, 01/08/2006

El Observatorio Permanente continúa y amplía su marco de actuación, para el 2006

Se hace un seguimiento de sectores con los que se ha trabajado anteriormente, mediante elaboración de Cuestionarios y realización de Grupos de Discusión.

Se incorporan tres nuevos sectores, con los que se mantiene la misma metodología:

- Cuestionario específico y Grupos de Discusión para el sector de Azulejos.
- Cuestionario específico y Grupos de Discusión para el sector de Teleoperadores.
- Cuestionario específico y Grupos de Discusión para el sector de Cárnicas

Se elaborarán 7 Guías de Prevención:

- Guía Global sobre los Factores y Riesgos Psicosociales.
- Guía sobre el Estrés Ocupacional.
- Guía sobre la Violencia en el Trabajo.
- Guía sobre el Síndrome del Quemado.
- Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector de Hostelería.
- Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Textil.



- Guía Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Enseñanza.

Para más información puedes consultar en:

<http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>
o bien a través de:
UGT Salud Laboral.
C/ Hortaleza, 88 (28004-Madrid)
Correo electrónico: dduce@cec.ugt.org