SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Nº 79
Octubre 2014
NIPO - 272-14-020-3

semana europea 2014

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Trabajos saludables

3652K24374

PORTALES TEMÁTICOS EN RIESGOS LABORALES

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nº 79
Octubre 2014

EDITA
Instituto Nacional de Seguridad
e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/Torrelaguna,73
28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
E-mail: divulgacioninsht@insht.meyss.es
Web: http://www.insht.es

DIRECTORA
Mª Dolores Limón Tamés

CONSEJO EDITORIAL
Mª Dolores Limón Tamés
Carlos Arranz Cordero
Antonio Rodríguez de Prada
Pedro Vicente Alepuz
Emilio Castejón Vilella
Pilar Cáceres Armendáriz
Alejo Fraile Cantalejo
Juan Guasch Farrás
Olga Fernández Martínez
Francisco Marqués Marqués
Marta Zimmermann Verdejo

CONSEJO DE REDACCIÓN
Rafael Denia Candel
Asunción Cañizares Garrido
Pilar Casla Benito
Elisenda López Fernández
Marta Urrutia de Diego

DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA
Pedro Martínez Mahamud

REALIZACIÓN EDITORIAL
PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES
Wolters Kluwer España
C/Collado Mediano, 9;
28231 Las Rozas (Madrid)
www.wkempresas.es

Gestión Comercial y de Marketing:
publicidad@wkempresas.es
Tfno: 91 556 64 11 Fax: 91 555 41 18

Información sobre suscripciones:
Tfno: 902 250 500 Fax: 902 250 502
clientes@wkempresas.es

PREIMPRESIÓN E IMPRESIÓN
Servicio de Ediciones y Publicaciones (INSHT)

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999
NIPO: 272-14-019-0
I.S.S.N.: 1886-6123

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (R.D. Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual).

05 EDITORIAL

06 ENCUESTA

16 SEMANA EUROPEA

53 FICHAS PRÁCTICAS

55 NOTICIAS

63 NORMATIVA

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnctinsht@insht.meyss.es

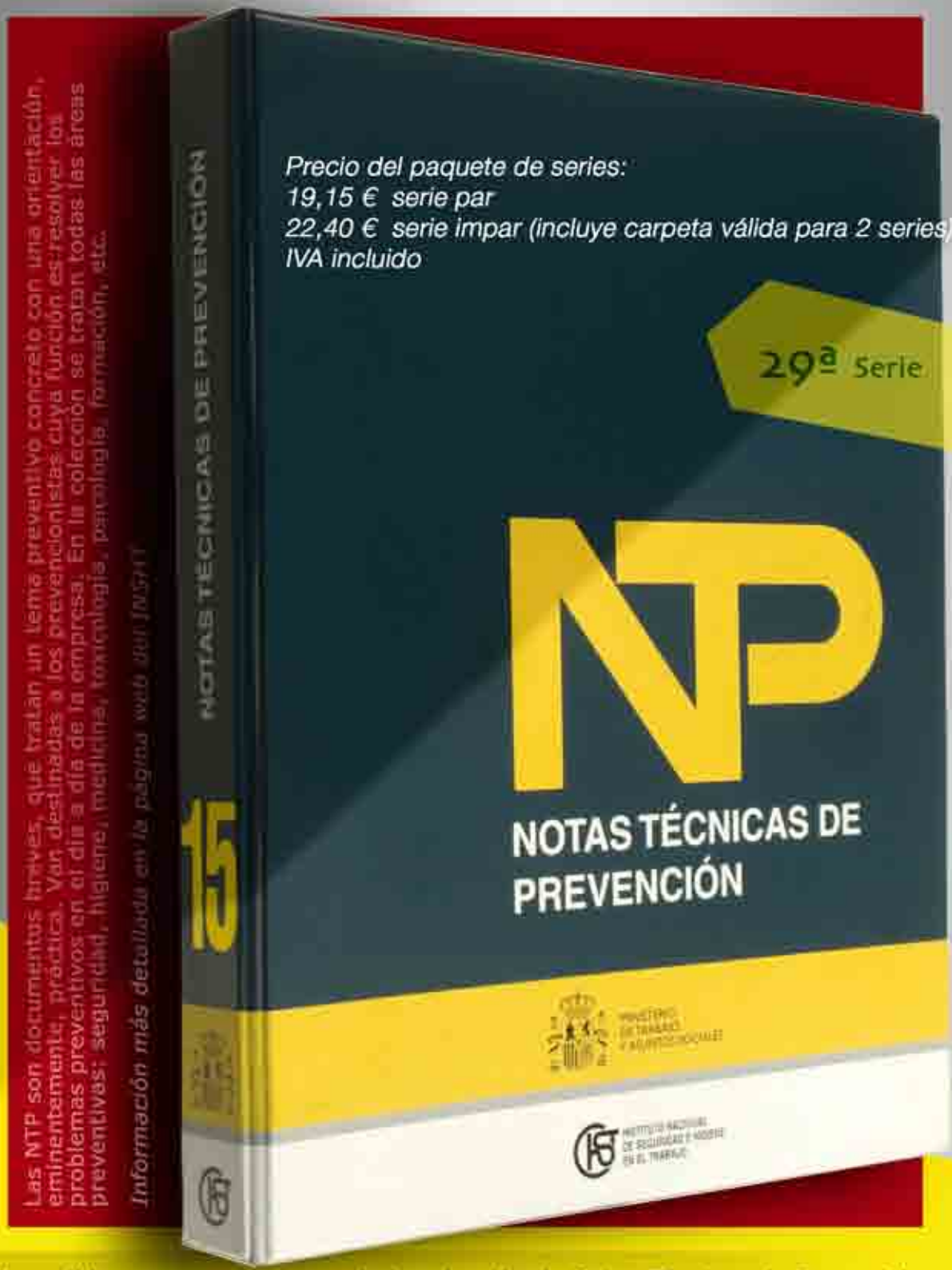
INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna,73- 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@insht.meyss.es

LA LIBRERIA DEL BOE
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 49

www.insht.es

Las NTP son documentos breves, que tratan un tema preventivo concreto con una orientación, eminentemente, práctica. Van destinadas a los prevencionistas cuya función es resolver los problemas preventivos en el día a día de la empresa. En la colección se tratan todas las áreas preventivas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicología, formación, etc.

Información más detallada en la página web del INSHT



Precio del paquete de series:
19,15 € serie par
22,40 € serie impar (incluye carpeta válida para 2 series)
IVA incluido

Está disponible una nueva entrega de la colección de Notas Técnicas de Prevención (NTP), que comprende los números 1008 al 1019 y que constituyen la segunda entrega de la serie 29 de 2014.

Este conjunto de NTP incluye temáticas relacionadas con la información e indicaciones prácticas para facilitar la identificación de los suelos de amianto-vinilo, la prevención de riesgos laborales en actividades de construcción y mantenimiento de infraestructuras ferroviarias, los métodos para determinar el gasto energético mediante tablas en actividades laborales, la evaluación de la molestia de olores en ambientes interiores industriales, los andamios tubulares y la minimización del riesgo de exposición a principios activos.

Cabe destacar, por su originalidad, varias NTP, dos dedicadas a la creación, estructura y matización de un lenguaje efectivo, un aspecto fundamental de la comunicación y las dedicadas al Cuadro de Mando Integral y su relación con las condiciones de trabajo.

Publicación código : NTP 029

Europa contra el estrés

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha lanzado una campaña de ámbito europeo que tiene una duración de dos años: Trabajos saludables: "Gestionemos el estrés".

Según el Eurobarómetro nº 398 de abril de 2014, los trabajadores europeos consideran que el estrés es uno de los principales riesgos profesionales (53%, en España el 44%), seguido de los riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos o posturas agotadoras o dolorosas) (28%, en España el 40%) y el levantamiento, transporte o desplazamiento diarios de cargas (24%, en España el 28%).

La prevalencia del estrés relacionado con el trabajo en Europa, según la Agencia, es alarmante, pues la última encuesta paneuropea que realizó, en mayo de 2013, reveló que el 51% de los trabajadores consideran que el estrés relacionado con el trabajo es frecuente en sus lugares de trabajo, y cuatro de cada 10 trabajadores creen que el estrés no se aborda de forma correcta en las empresas en las que trabajan.

Los datos de la citada encuesta relativos a España muestran que la frecuencia del estrés es similar al promedio: el 49% de los trabajadores considera que el estrés relacionado con el trabajo es frecuente en sus lugares de trabajo, muy por debajo del 88% de Chipre, el 82% de Grecia y el 72% de Eslovenia, aunque por encima del 38% de Dinamarca, que es el país con menor prevalencia.

Donde la situación de España parece menos positiva es respecto al tratamiento que se da al estrés. A la pregunta ¿Cómo cree que se trata en su lugar de trabajo, si es que se trata, el tema del control del estrés relacionado con el trabajo? solo responde "Muy bien" o "Bien" el 29% de los trabajadores españoles, el menor porcentaje de toda la Unión Europea, seguido a distancia por Bulgaria, con el 41%. En el otro extremo de la tabla se encuentran Noruega (72%), Dinamarca (69%) e Irlanda (66%).

En palabras del **Comisario Andor**, "La gestión del estrés relacionado con el trabajo es uno de los elementos fundamentales de cara a asegurar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores europeos. Los lugares de trabajo no pueden permitirse ignorar el estrés relacionado con el trabajo, que incrementa el absentismo y reduce la productividad".

En el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) la preocupación por los factores de riesgo psicosociales que se encuentran en el origen del estrés ha sido una constante desde que, en 1987, se realizó la primera Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y, por primera vez en nuestro país, se publicaron datos relativos a la exposición a factores de riesgo psicosocial: autonomía, monotonía, comunicación, promoción, horarios. La presentación del informe de resultados indicaba que para 600.000 trabajadores la principal molestia en el trabajo era el horario, para más de 500.000 era la falta de comunicación y para más de 300.000 eran las relaciones conflictivas con los mandos.

Con estos antecedentes no cabe sino esperar que el INSHT ofrezca a la Agencia Europea un apoyo superior, si es posible, al que le ha venido prestando en las campañas anteriores. Este es nuestro firme compromiso.

ENCUESTA
Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

En abril de este año se inauguró la Campaña Europea bienal Trabajos saludables 2014-2015 bajo el lema: "Gestionemos el estrés", organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y difundida a nivel nacional por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como Centro de Referencia de la Agencia Europea en España.
La campaña quiere poner de manifiesto los beneficios que representa para las empresas la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales, que superan, sin duda, el coste que pueda tener la aplicación de medidas preventivas adecuadas. Con ello se alienta a detectar el problema en una fase inicial y se presenta una colección de herramientas prácticas que permiten evaluar y hacer frente a los riesgos psicosociales en el trabajo.
El objetivo de esta campaña es conseguir que empresarios, directivos, trabajadores y sus representantes dispongan de la ayuda necesaria para poder identificar y gestionar los riesgos derivados del estrés y de los riesgos psicosociales.
Coincidiendo con la celebración en el mes de octubre de este año de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se realiza esta primera encuesta, que incide en la importancia de la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, en el marco de la Campaña Europea 2014-2015, y se dirige a los representantes de Organizaciones Sindicales y Empresariales y Organismos de la Administración Pública.

Pregunta 1. ¿Desde su punto de vista, qué consecuencias tiene para las organizaciones una ineficaz gestión de la prevención de los riesgos psicosociales?

Pregunta 2. ¿En qué sectores y actividades sería necesario, a su juicio, atender prioritariamente una gestión eficaz del estrés y de la prevención de los riesgos psicosociales?

Pregunta 3. ¿Qué medidas concretas considera que pueden contribuir con mayor éxito a alcanzar una mejora de las condiciones de trabajo relacionadas con el estrés y los riesgos psicosociales?

Marisa Rufino San José
Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

R 1 Para responder adecuadamente a esta muy importante cuestión conviene tener en cuenta las dos vertientes de este tema. De un lado, la que podemos llamar ***legal,*** según la cual, existiendo un claro deber legal de "protección eficaz" de todos y cada uno los riesgos de carácter profesional que haya en una empresa, la gestión ineficaz de ellos, cualesquiera, por tanto también los riesgos psicosociales, desencadenará todo **el cúmulo de responsabilida-**

des jurídicas que prevé la LPRL. Y aquí podría hablarse de cuantiosas multas -es el caso de las sanciones administrativas-, y también elevadas prestaciones a cargo del empresario -por ejemplo el "recargo de las prestaciones" de Seguridad Social (art. 123 LGSS)-, que pueden suponer decenas de miles de euros a cuenta de la empresa.

Un ejemplo práctico de esta segunda situación. Piénsese en aquellos casos, que los hay, y bastantes más de lo que la gente conoce, en los que el trabajador que sufre acoso, o incluso estrés laboral, queda en incapacidad permanente absoluta a una edad relativamente temprana -sucede a menudo que el trabajador o trabajadora incapacitada está entre los 35 y 55 años, habiendo algún caso de edad inferior a los 35- . Esto significa que el empresario, que no ha prevenido adecuadamente este tipo de riesgos, se arriesga a estar pagando entre un 30 y un 50 por cien de la pensión al trabajador, sin que pueda asegurarla, y hasta que se jubile -65 o 67-. Por tanto, el empresario estaría pagando una media de 15 años, todos los meses, entre 700 y mil euros… Eso sólo el recargo de prestaciones… A eso habría que sumarle las multas y las indemnizaciones por daños psíquicos y/o morales, cantidades muy diferentes; éstas sí se pueden asegurar -pero el empresario tendrá que pagar significativas primas a los seguros-, pero que pueden ir de un mínimo de 20.000-30.000 Euros a un máximo de 130.000 Euros (ejemplo: STS, Sala 3, 11 de marzo de 2011).

Al hilo de esta reflexión, debería tenerse también en cuenta que estas cantidades no están predeterminadas en una Ley -el Gobierno no ha cumplido todavía, para mal, o quizás para bien, no se sabe con este Gobierno claramente liberal, el compromiso de la Ley de la Jurisdicción Social que mandaba elaborar un baremo específico para ello, ni se ha aprobado todavía el europeo, que también se prepara al respecto- y eso significa incertidumbre. Cada juez, cada TSJ, puede terminar fijando las cantidades que considere más oportunas, y van desde los 6.000-10.000 Euros, hasta los 30.000 Euros -hipótesis más normal- hasta los más de 100.000 indicados -el caso antes referido, si bien no es la mayoría-. Pero incertidumbre es inseguridad, e inseguridad es un disvalor para las empresas, que quieren saber a qué reglas atenerse, de ahí que busquen indemnizaciones tasadas. Pero aquí, todavía, no las hay, con lo que el riesgo de indemnizaciones elevadas está abierto. Puede que no se concrete en un caso, pero es posible que sí… El trabajador asume el elevado coste para su bienestar que supone la no prevención de estos riesgos, pero el empleador debe asumir el elevado coste económico, sin predeterminar, que puede derivarse de ello.

Pero el punto de vista legal es tan sólo un aspecto del tema considerado, importante, sí, pero no es el único y quizá ni siquiera sea hoy el más determinante. En los últimos años, se viene poniendo de manifiesto ***la dimensión competitiva de la gestión psicosocial***, de modo que su ausencia, o su fracaso, constituye una fuente de elevados costes de oportunidad y de transacción, como evidencian los organismos competentes (OSHA-EU).

En otros términos, la necesidad, y oportunidad, de integrar la prevención en todas las áreas y actividades de la empresa, recomendada y urgida con carácter general, es especialmente relevante ante los riesgos psicosociales. Un planteamiento de este tipo suele llamar la atención, pues estamos habituados a oír lo contrario. Como se ha destacado por el INSHT, muchas organizaciones temen abordar los riesgos psicosociales -recuérdese que en España apenas llega a un 14 por cien de las empresas de más de 10 trabajadores, mientras que la media en Europa es del 30 por ciento-. Pero en ello hay implícito un gran desconocimiento de las ventajas que puede comportar la prevención de estos riesgos. Creen que supone abrir la "caja de Pandora" de los conflictos laborales sobre el modo de organizar el trabajo, que los empresarios siguen viendo, como en el tiempo de las Ordenanzas de Trabajo, en exclusiva, y la revisión siempre al alza de las condiciones de trabajo. En cierto modo es un "miedo natural a lo desconocido", también a un prejuicio, esta materia siempre es "fuente de malos rollos", incluso a lo incierto, pues ellos, los empresarios, intuyen que algo no funciona bien, pero creen que es peor afrontarlo. Al contrario, la gestión adecuada de los riesgos psicosociales en un ambiente o entorno socio-laboral basado en el diálogo, que facilita la toma de conciencia y compromiso de la dirección con la implicación de los trabajadores y de sus representantes, crea las condiciones necesarias para que la adopción de cambios, hoy clave para la supervivencia de las empresas, se vea por todos como una oportunidad de mejora competitiva y no como una amenaza social (NTP del INSHT 856 y 857; Informe de la OSHA-EU: "*Analysis of the determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States*", 2013).

En suma, una ineficaz gestión de los riesgos psicosociales, además de ser motivo de graves enfermedades, tanto por las secuelas que pueden dejar a los trabajadores/as como por la duración de las bajas que provocan, es muy "mal negocio" para las empresas, que se pueden ver sometidas a una amplia gama de recursos judiciales, con la posibilidad de ser condenadas a diferentes pagos cuyas cuantías, además, no son previsibles, ante la diversidad de criterios. Y todos sabemos que en el mundo de la economía, a menudo los empresarios prefieren pagar más pero tener certeza, que vivir en la incertidumbre. Por lo que, ya desde el punto de vista estrictamente legal, ya desde el más claramente empresarial, relativo a los elevados costes de oportunidad y de transacción que genera, una mala o negativa gestión de los riesgos psicosociales en la empresa representa una gran desventaja competitiva. Lo que en un mercado altamente competitivo e incierto como el actual sería una noticia negativa adicional para los empresarios. Naturalmente, todo ello agravado por el hecho de que esa ineficacia o la ausencia, directamente, de gestión preventiva, genera un clima que puede tenerse como "psicosocialmente contaminado", que redundará negativamente no ya sólo en la salud de los trabajadores, que verán cómo se deteriora, sino en la propia "salud" de las organizaciones. La buena gestión de los riesgos psicosociales es hoy, conforme al Pacto Europeo sobre la Salud Mental, teóricamente recogido en la Ley española de Salud Pública (2011), un componente esencial para las "organizacio-

nes saludables" y éstas son claves, a su vez, para organizaciones competitivas, y social y económicamente "sostenibles".

R 2 De nuevo aquí conviene hacer una distinción. Tradicionalmente, se ha evidenciado que no en todos los sectores de actividad había una misma incidencia-prevalencia de los riesgos de origen psicosocial, siendo éstos más específicos del sector servicios, y dentro de ellos, de los subsectores en los que hay un recurso más intenso al empleo y en los que la organización es más pobre, esto es, más cerrada, rígida. Por eso, buena parte de los informes oficiales ponen de manifiesto una mayor incidencia en el sector servicios y, dentro de ellos, en sectores como la enseñanza, la docencia, así como en los servicios de acción social, con mayor carga emocional y trabajo con personas vulnerables.

Precisamente, en ellos se han ido concentrando las acciones de sensibilización, y también de vigilancia, al respecto, como demuestra la pasada Campaña europea de la ITSS sobre evaluación de riesgos psicosociales. Campaña que, por cierto, si conociéramos, lo que ahora no acontece, sus resultados, podría ofrecer una valiosa información al respecto, de modo que podría verse si los sectores elegidos son, en efecto, los de mayor prevalencia de estos riesgos y en qué manera incide la dimensión y tipo de empresa. Pero, en todo caso, aun siendo conscientes de este factor de prevalencia en el sector servicios, entendemos que hay que matizarlo con dos reflexiones muy importantes hoy. A saber:

a) Tras 10 años de intenso trabajo sectorial en el Observatorio de Riesgos Psicosociales de la UGT-CEC, hemos comprobado que no es tanto la actividad lo que genera este tipo de riesgos como la organización y las condiciones de trabajo. Por tanto, no se trata tanto de analizar sectores de actividad, que también, sino modos de organizar el trabajo e integrar en sus sistemas de gestión la seguridad y salud psicosocial. Se ha comprobado empíricamente que este tipo de gestión en un indicador potente, tanto de la eficacia en la gestión general de la seguridad y salud en el trabajo, cuanto de lo contrario, esto es, de la escasa atención a los temas de la salud laboral.

b) La incidencia de la reforma laboral en el conjunto de sectores y empresas en España. Como demuestran todos los informes de la principal agencia en esta materia, la OSHA-EU, el principal factor de riesgo psicosocial es la INSEGURIDAD EN EL TRABAJO. En este factor concurren cuatro de los 10 principales factores de riesgo psicosocial. Pues bien, sabido es que la reforma laboral de 2012 ha convertido la inseguridad -en el empleo, en las condiciones de trabajo- en la principal vía para gestionar las crisis, con lo que hay un altísimo riesgo de que la salida de las empresas en esto momentos de zozobra e incertidumbre se esté haciendo, también, sobre la pérdida de salud psicosocial de los trabajadores.

Consecuentemente, lo prioritario hoy sería, como ya recomienda la OSHA-EU, enfocar la gestión de las crisis de empresa atendiendo a esta prevención psicosocial.

R 3 Precisamente, esta última observación nos sitúa ya en el camino de las soluciones. Hasta el momento, el enfoque dominante suele ser individual. Para la mayoría de quienes gestionan estos riesgos, y desde luego para muchos empresarios, pero por fortuna no para todos, los riesgos psicosociales, cuando se vinculan al estrés, exigen atender a las necesidades de cada persona –darle más capacidades, enseñarle a afrontar la ansiedad, enseñarle a buenos hábitos de vida…-, y cuando se trata de acoso, a formas de resolver conflictos entre personas, cómo resolver "malos rollos", en definitiva. Pero así no se resuelve el verdadero problema. La mayor parte de las condiciones de trabajo estresantes tienen que ver con aspectos operativos, técnicos o estructurales de la organización. Por eso, la mejor manera de abordarlas, desde la perspectiva psicosocial, es la implantación, con un compromiso directo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, sea interna -si la hay-, sea externa -sindical, cuando no existe la interna-, de procesos de cambio, a los que no es posible oponerse, que esté atento a estas exigencias psicosociales.

Por ejemplo: si hay que rediseñar los métodos de trabajo de una línea de producción que tenga como objetivo mejorar su rentabilidad, hay que hacer previamente un análisis que tenga en cuenta su impacto psicosocial, a fin de equilibrar, por ejemplo, las nuevas cargas de trabajo con otros puestos y favoreciendo un puesto de trabajo más estimulante y con mayor autonomía de decisión. La ingeniería organizativa, pues, debe ponerse de acuerdo no sólo con los responsables de "recursos humanos" que contarán con los técnicos de PRL de la empresa, sino también con los Delegados de Prevención que garantizarán la consulta y participación de los propios trabajadores. Y si la modificación de condiciones, o incluso los procesos de reestructuración, conllevan pérdidas de derechos, incluso despidos, han de hacerse en las necesarias condiciones de trasparencia, con una buena información sobre las causas y sobre la necesidad de las medidas, así como, por supuesto, la previsión de mejoras cuando cambien, a mejor, las condiciones de mercado, por lo que se hace imprescindible la participación sindical en los mismos.

De este modo, se mantienen en todo momento los equilibrios entre lo que se espera de los trabajadores -incluso en momentos malos para las empresas- y lo que deben conceder los empresarios para motivar e implicar a los trabajadores -tanto en los malos momentos como en los buenos-. Por eso, queda claro que junto a la inclusión en todas las evaluaciones de riesgos de los factores de riesgo psicosocial, se hace preciso un sistema eficaz de gestión de los mismos en todo el llamado "ciclo preventivo". Este ciclo requiere que se hagan evaluaciones iniciales, pero sobre todo que se hagan también verificaciones de las mismas cuando se producen cambios relevantes. Y es evidente que hoy, con las continuas reformas, con los permanentes procesos de cambio de condiciones de trabajo, con los continuos procesos de reducción de plantilla, es mucho más saludable, mucho más eficiente, mucho más sostenible, para la empresa, para los trabajadores y para la sociedad, esa gestión psicosocial integrada que su abandono, como hoy sucede lamentablemente en tantas y tantas empresas.

Pedro J. Linares Rodríguez
Secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente
Confederación sindical CC.OO.

R 1 En primer lugar, quisiera reseñar que las consecuencias más inmediatas, y las más injustas, son los daños que en términos de salud ocasiona a los trabajadores y trabajadoras una gestión ineficaz de la prevención de los riesgos psicosociales.

Desde la perspectiva de la salud, la no prevención de los riesgos psicosociales supone no evitar daños que son prevenibles (enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales fundamentalmente) que provocan malestar, sufrimiento y muerte a los trabajadores. En su conjunto, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión, descompensación entre esfuerzo y compensaciones, trabajo sedentario y a turnos, etc.

Además, la asistencia sanitaria pública que se hace cargo de estas enfermedades (porque no se reconocen como profesionales) también asume unos grandes costes que son evitables y que, en cualquier caso, debieran encontrar cobertura adecuada, como daños derivados del trabajo que son, en el subsistema de contingencias profesionales.

Para las empresas los costes también son evidentes y elevados. Una gestión eficaz siempre lleva aparejado un mejor clima laboral y consecuentemente mejoras en la productividad y en la competitividad de la propia empresa.

Por otra parte, para las empresas, los daños a la salud de los trabajadores por riesgos prevenibles también se pueden traducir en costes innecesarios por las ausencias justificadas y rotación de los trabajadores que disminuyen su competitividad

R 2 Los riesgos psicosociales se relacionan fundamentalmente con la organización del trabajo y con las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, por lo que se encuentran en todos los sectores de actividad y en todas las ocupaciones. En unos y otras, pueden tener naturaleza distinta (por ejemplo, las exigencias emocionales pueden ser muy elevadas entre trabajadoras sociales y bajas entre empleados de una cadena de montaje), pero la existencia de riesgos psicosociales no depende tanto de la actividad específica sino de las condiciones en las que esta se realiza.

De todas formas, este es un país con una organización del trabajo que genera desigualdad social y que está fuertemente condicionada por las tradiciones más tayloristas y autoritarias. En este contexto, el aumento de las posibilidades de desarrollo de las propias capacidades y de la influencia, la disminución de la inseguridad sobre el empleo y las condiciones de trabajo y de los conflictos relacionados con la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar, deberían considerarse prioridades transversales.

Sin embargo, las últimas reformas del mercado de trabajo, incrementando la capacidad unilateral de los empresarios y facilitando la precarización de las relaciones laborales y una alta rotación, han supuesto un deterioro inaceptable en términos de prevención de los riesgos psicosociales, toda vez que facilita la gestión autoritaria de la mano de obra.

La pérdida de capacidad de la participación de los trabajadores, tanto individual como colectiva, está profundizando en el deterioro de las condiciones de trabajo y con ello la salud de los trabajadores y trabajadoras.

R 3 Una gestión eficaz de los riesgos psicosociales es necesaria en todos los sectores y actividades, comenzando por la evaluación de riesgos acordada con los agentes sociales, cuestión todavía pendiente en un gran número de empresas. No hay gestión eficaz sin evaluación de riesgos, y no hay evaluación de riesgos rigurosa y útil sin la participación efectiva de los trabajadores y sus representantes. Queda mucho camino por recorrer aquí.

Generalmente, donde no hay representación de los trabajadores hay menor actividad preventiva y de peor calidad, por ello es fundamental que el marco normativo potencie la participación efectiva de trabajadores y sus representantes, que los marcos convencionales los incorporen en la actividad sectorial y empresarial y que en el ámbito de la actuación fiscalizadora las administraciones públicas, y de manera fundamental la Inspección de Trabajo, garanticen la implantación de medidas adecuadas a los riesgos evaluados, evitando la prevención burocrática y poco efectiva.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que, en la mayoría de pequeñas empresas en las que no hay representación de los trabajadores, no hay evaluación ni prevención: se vulneran derechos y se incumple la ley. Por ello es fundamental articular sistemas que faciliten la representación de los trabajadores en este tipo de empresas, por ejemplo mediante la creación de la figura de los delegados de prevención territoriales o sectoriales, para que los mismos contribuyan a la implantación efectiva de la prevención de riesgos laborales en general y, particularmente, de los riesgos psicosociales.

Jordi García Viña
Director del Departamento de Relaciones Laborales
CEOE

R 1 No cabe duda que una gestión ineficaz en materia de prevención de riesgos laborales, sea cual sea el riesgo que se debe evitar, conlleva consecuencias negativas para las organizaciones. Debo señalar, no obstante, que la normativa preventiva es excesivamente compleja y en muchos casos resulta muy difícil de aplicar, especialmente por las PYMES, y precisamente en materia de riesgos psicosociales la gestión preventiva resulta aún más complicada

Por tanto, en muchos casos seguramente no se pueda hablar de "gestión ineficaz" sino que se deberían tener en cuenta otras muchas variables que pueden incidir en un resultado negativo. En este sentido, se observa que existe una confusión en el marco normativo y conceptual, pues a menudo nos encontramos con una deficiente utilización de términos y conceptos, no teniendo en cuenta que la prevención de riesgos laborales se centra en los riesgos que genera el puesto de trabajo y no en las conductas humanas.

Pero sin duda, la problemática más importante existente en torno a la gestión de este tipo de riegos, y que a menudo se confunde con lo que se denomina una "gestión ineficaz", la encontramos en el binomio existente entre identificación y evaluación.

Con carácter general se exige la evaluación de riesgos laborales de forma obligatoria, se haya identificado o no el riesgo, sin embargo esta exigencia contradice lo dispuesto en el Art. 3.1 del Reglamento de Servicios de Prevención. Resulta incomprensible equiparar la ausencia de evaluación de riesgos a la mala praxis, pues dicha ausencia de evaluación puede deberse a que no existan riesgos que deban ser evaluados.

Otra cuestión que dificulta la gestión de este tipo de riesgos deriva de las metodologías de evaluación, que también se configuran como instrumentos de difícil aplicación y muy compleja interpretación.

Por otra parte, es común encontrarse con que se consideran como factores de riesgo psicosocial algunos factores que no pueden ser evaluados y controlados por la propia empresa y cuyo tratamiento excede de las posibilidades de éxito por la intervención desde la misma.

Por tanto, se debe tener en cuenta que para que el trabajador, el empresario o cualquier ciudadano alcancen un estado completo de bienestar biológico, psicológico o social, dependerá de otros muchos factores de índole extra laboral sobre los que la empresa poco o nada puede hacer.

R 2 Con carácter general, las políticas que se desarrollan en materia de riesgos laborales no se ajustan al sector, a la profesión, al tamaño de la empresa, y no tienen un enfoque ni flexible ni adaptable, y las

políticas que se desarrollan en materia de riesgos psicosociales no suponen una excepción a este postulado general.

Desde CEOE consideramos imprescindible que se tengan en cuenta estas variables a la hora de exigir y aplicar la normativa preventiva.

Obviamente hay riesgos que están más presentes en unos sectores que en otros, así como hay exigencias que carecen de sentido en función de la actividad profesional que se realice. Igualmente, el tamaño de la empresa es otro factor que debería ser tenido en cuenta necesariamente, ya que las PYMEs se encuentran con problemas añadidos en materia de riesgos psicosociales y por su especial idiosincrasia se enfrentan a dificultades específicas, como por ejemplo la carencia de medios y conocimientos técnicos requeridos.

Lo que resulta evidente es que deberíamos disponer de una imagen real de dónde se encuentran este tipo de riesgos, es decir, qué riesgos psicosociales derivan del trabajo y se encuentran relacionados con la actividad que se realiza por el trabajador y qué cuestiones son inherentes a la condición humana y no tienen una relación directa con el desarrollo del trabajo, sino que se trata más bien de cuestiones sociales y no laborales.

Lamentablemente, en la actualidad resultará extremadamente difícil identificar aquellos sectores más afectados por este tipo de riesgos, si tan siquiera podemos coincidir en el punto de partida para delimitar en qué consisten exactamente los mismos.

Otro aspecto que incrementa esta dificultad radica en que la mayoría de los datos que se obtienen sobre este tipo de riesgos provienen de encuestas, que no contienen datos objetivos sino que responden a datos subjetivos, es decir, a opiniones de los trabajadores y que en muchos casos las mismas pueden ofrecer una perspectiva sesgada.

R 3 En mi opinión la primera medida que se debe llevar a cabo es la de clarificar el propio marco de los riesgos psicosociales, especialmente a nivel conceptual. Esperamos que se pueda avanzar en este sentido en el Grupo de Trabajo de Riesgos Psicosociales de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que de sus trabajos se pueda obtener una mejora que facilite a las empresas la gestión de este tipo de riesgos.

A continuación, y en línea con lo que comenté anteriormente, se debería prestar una mayor atención a las PYMES, adecuándose la normativa al tamaño de empresa, así como se deberían tener en cuenta otros factores como el sector, la profesión, etc.

Además, se debe fomentar la asistencia técnica, para facilitar la prevención y no centrarnos únicamente en la actividad reactiva y punitiva, así como resulta preciso acotar la responsabilidad del empresario, para lo que se debe separar la violencia de terceros, mobbing y otros factores psicosociales y crear una metodología que separe la contribución de los factores derivados de la vida privada sobre el riesgo psicosocial que soporta una persona.

Para todo ello, forzosamente se debe investigar la multicausalidad de los factores estresores y definir el alcance de las actuaciones de los Servicios de Prevención, y por tanto del empresario, con clara referencia a los riesgos que pueda generar el puesto de trabajo y no a las actitudes o actuaciones de las personas.

Por último, entre otras muchas cuestiones, sería conveniente que se impulsasen programas de divulgación del conocimiento, se incluyesen líneas de I+D+i, se realizasen campañas de asesoramiento técnico a empresas y a PYMES, especialmente en materia de metodología por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y se difundiese la realización de buenas prácticas.

José Ignacio Torres Marco
Departamento Socio-Laboral
CEPYME

R 1 Cualquier gestión ineficaz en materia de prevención de los riesgos psicosociales supone pérdidas en la salud, pérdida en competitividad y pérdidas de dinero. Y esto hace que cada vez haya más empresas convencidas de que una gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales es sinónimo de inversión. Por eso al empresario le conviene contar con un buen asesoramiento de dentro de la empresa o fuera, para adoptar la decisión más adecuada en cada circunstancia.

La psicosociología aplicada es la disciplina más compleja de las que forman la PRL, porque aparte de estar participada por las condiciones, aspectos y circunstancias organizativas o del puesto de trabajo, se ve influida por otros elementos, variables y características personales y particulares del individuo, que hacen que un factor psicosocial pueda suponer un riesgo a un operario y no a su compañero. Por eso, es importante que las pymes dispongan de apoyo y de instrumentos que les permitan identificar, eliminar o en su defecto controlar los

factores psicosociales de riesgo inherente a la actividad empresarial.

Hay que señalar que esta materia va acompañada de cierta controversia en cuanto a los límites obligacionales en materia de prevención de riesgos laborales. En línea con el espíritu de la Ley 31/1995, el empresario ha de actuar evitando y controlando aquellos riesgos generados y producidos por sus decisiones. Pero hay otros factores psicosociales presentes en la empresa generados al margen de las decisiones y voluntad del empresario, como, por ejemplo, a resultas de la interacción entre compañeros y/o mandos, frustración por la sobre preparación de un trabajador para las tareas que desarrolla, una desgracia de un familiar que afecta anímicamente al operario, etc. Estos y otros ejemplos son situaciones que interesan al empresario, en tanto que afecta negativamente a la marcha de la empresa, pero estarían al margen de la PRL.

Pero hay quienes consideran que al haber un nexo laboral, tanto los riesgos inherentes como las circunstanciales son competencia de resolución por la empresa en aplicación del marco jurídico de la PRL, y que establece una obligación de resultado. Es decir, para un trabajador que padece una baja autoestima personal y profesional, derivada de una depresión, la empresa tiene más obligaciones que sus familiares y/o el Sistema Nacional de Salud, para que recupere su salud. Al empresario le interesa atajar todo aquello que amenace la buena marcha de su empresa, ya sea un riesgo psicosocial inherente o presente. Pero una cosa es que le preocupe y actúe en beneficio del trabajador y, por consiguiente, de la empresa, otra que esté obligado a prevenirlo y/o a corregirlo satisfactoriamente, so pena de sanción.

Por eso, es importante que se precisen estas y otras cuestiones a este respecto, para dotar de certeza jurídica a un ámbito un tanto confuso, y no se mezclen ámbitos cuyos efectos obligacionales para las empresas no tienen parangón en cuanto a las capacidades de identificación, de eliminación y de control.

R 2 Dado que los factores psicosociales están presentes en cualquier ámbito, lo que preocupa son aquellos factores que representan un riesgo. Por tanto, en primer lugar, habría que atender a los sectores y actividades donde aún no se haya realizado un buen trabajo de identificación de riesgos psicosociales inherentes. Y, en aquellos casos donde se desprenda la existencia de estos riesgos inherentes, actuar para su eliminación o en su defecto evaluarlos para su control o minimización.

De ahí la importancia de una campaña de sensibilización sobre el tema. Pero ha de ir acompañado, en primer lugar, de certeza jurídica sobre estos factores de riesgo (qué está bajo el paraguas de la PRL y qué no) y de instrumentos eficaces de identificación y para la adopción de medidas, en su caso.

En cuanto a los riesgos psicosociales presentes en el ámbito laboral, debiera de llamarse la atención sobre ello por parte de las Administración Públicas Central y Autonómicas, directamente a través del INSHT u otros organismos públicos territoriales análogos, o indirectamente, a través de actividades financiadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de que se preste el apoyo preciso para favorecer que situaciones de este tipo no se den o se corrijan.

R 3 Cada empresa, cada factor psicosocial, cada riesgo psicosocial, etc. configuran un universo de escenarios particulares, que no propicia el disponer de soluciones genéricas eficaces. No obstante, en cuanto a los riesgos psicosociales inherentes a la actividad, es importante que el empresario cuente con el conocimiento y/o apoyo solvente para identificarlos y actuar en consecuencia. Y, en la medida que suponga una actuación por parte de los trabajadores, estos colaboren y adopten las instrucciones debidas.

Respecto a los riesgos psicosociales presentes en la actividad, es importante tener las actitudes, aptitudes y medios adecuados para identificar aquello que distorsione la marcha de la empresa. Cada vez hay más empresas de cierto tamaño que desarrollan actividades para mejorar la implicación de los trabajadores, fomentando las relaciones interpersonales y aplicando planes de carrera para promocionar en la empresa, fomentan hábitos saludables y talleres de control de estrés, etc., y suponen beneficios para todos.

Estas actividades no siempre están al alcance de las pymes, pero algunas de ellas pueden llevarse a cabo a iniciativa o con apoyo de las Administraciones Públicas, como las campañas de sensibilización sobre este tema o la puesta a disposición de instrumentos que ayuden a las empresas a tomar la decisión más adecuada a sus necesidades. Estas y otras cuestiones se van a abordar en la próxima Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020.

Ana Bermúdez Odriozola
Directora del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

R 1 Invertiré los términos de la pregunta o, lo que es lo mismo, ¿qué consecuencias tiene para la organización una eficaz prevención de riesgos psicosociales?

El estudio de los beneficios de la prevención psicosocial no puede ser acometido a través de métodos convencionales de análisis, por su especial aporte de

valores intangibles. Sí podemos afirmar que la intervención organizacional aporta beneficios tangibles, como son la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, reducción del absentismo, etc; y actúa como elemento base, puesto que previene e impide que puedan darse situaciones de daño laboral (acoso, burnout...).

Según un estudio elaborado por la administración holandesa, la intervención psicosocial en una empresa, al cabo de dos años, cuantificó un descenso del absentismo del 30% y un beneficio en la inversión de 1.5. Además, se valoraron de manera significativa, en la organización del trabajo, la mejora en la gestión de proyectos, en las demandas del puesto y en la definición de tareas, la mejora en la preparación activa del trabajo, en las relaciones con la dirección y en las relaciones entre compañeros.

Si nos referimos a los intangibles que genera la gestión del capital intelectual (humano, estructural y relacional), este constituye el principal activo de cualquier organización. Tales mejoras son de difícil evaluación en términos absolutos. Si bien es cierto que la inversión en intervención psicosocial genera motivación, implicación, complicidades, identificación con el proyecto, sentido del trabajo, apoyo de los superiores y de los compañeros, refuerzo, mejora de la comunicación, habilidades... es un proceso de participación que parte del compromiso y liderazgo de la dirección, con la necesaria implicación de los mandos intermedios y la participación de los trabajadores.

La intervención psicosocial es un factor clave de mejora y consolidación de la integración de la prevención, genera beneficios sociales, incrementa la productividad y la competitividad y, sobre todo, genera satisfacción en los trabajadores, creando vínculos con el proyecto colectivo, facilitando la construcción colectiva de los problemas y las soluciones. Además de reducir costes, conduce a la generación de valor y cultura preventiva.

La Comunidad Autónoma de Aragón puso en marcha una experiencia piloto sobre 25 empresas, para fomentar la intervención psicosocial. De las empresas visitadas, el 10 % tenían evaluación de riesgos psicosociales; esa cifra se invierte al final del proceso, siendo casi el 90 % las empresas que comienzan su intervención psicosocial. Alguna de las conclusiones del programa es que la intervención psicosocial tiene efectos visibles, su eficacia aumenta con la suma de los efectivos implicados y la normalización e integración de los riesgos psicosociales es responsabilidad de todos los actores.

R 2 Hay una serie de sectores y actividades en los que se ha evidenciado que, por la peculiaridad de su trabajo, hay mayor probabilidad de la presencia de riesgos psicosociales.

Las fuentes de datos oficiales con las que contamos en la Administración laboral sobre la siniestralidad son las comunicaciones de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. De estas últimas apenas se obtiene información relacionada con los factores psicosociales, ya que en el vigente cuadro de enfermedades profesionales, aprobado por el Real Decreto 1299/2006, no se contemplan como tales las debidas a riesgos psicosociales, debiendo ser calificadas como AT.

Respecto a los partes de **accidente con baja**, se comprueba que son escasos los códigos que pueden estar relacionados directamente con factores de riesgo psicosociales presentes en el accidente comunicado, estando incluidos en los apartados de *desviación*, *forma de contacto que provoca la lesión* y *descripción de la lesión*. Analizando dichas variables, se confirma que existen puestos de trabajo en determinadas actividades que presentan mayor incidencia, entre los que destacan los trabajadores de residencias de la tercera edad, empresas de seguridad, personal docente, policías municipales, conductores de autobuses urbanos, trabajo con disminuidos psíquicos, dependientes de comercio, en definitiva trabajadores del sector servicios y con atención al público, expuestos a presión en el trabajo.

A pesar de esta escasa presencia de factores psicosociales en el parte de AT, en la investigación de los producidos en 2013, realizada por los técnicos del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, se identifica que factores organizacionales/psicosociales están presentes en el 73 % de los accidentes, como una de las causas que ha permitido su materialización, cifras que coinciden con las facilitadas por el propio INSHT, con la siguiente distribución: Grupo 6. Organización del trabajo: 28 %, Grupo 7. Gestión de la prevención: 31 %, Grupo 8. Factores personales/individuales: 14 %.

A pesar de esos sectores más afectados, no hay que olvidar que en cualquier actividad y en cualquier empresa en particular, por deficiencias organizacionales relacionadas con la dirección, con mandos intermedios, por determinadas actitudes personales, monotonía de las tareas, trabajos en cadenas de montajes con ritmos inadecuados y dependientes, etc., se pueden generar situaciones proclives al riesgo, *sin olvidar los aspectos individuales del trabajador como personalidad, carácter, capacidad de adaptación, patologías previas predisponentes, etc., que pueden hacer que una persona o personas en un momento determinado y ante una situación desfavorable y de potencial riesgo puedan resultar especialmente sensibles.*

Consideramos que la atención a los factores psicosociales, desde los distintos actores implicados, hay que intentar prestarla en cada una de las actuaciones que se realicen en cualquier sector y dentro de cualquier política. De esta manera se facilita la integración de la prevención al gestionarla de manera global, limitando la separación por especialidades a los casos en los que realmente sea necesaria por cuestión de operatividad y aporte ventajas evidentes, teniendo en cuenta, además, que las variables "salud" y "psicosocial" están presentes en cualquier condición.

R 3 Hay una serie de principios o medidas que consideramos claves:

- La intervención psicosocial es fundamental y hay que adaptarla a la organización. Cada organización requiere el diseño de una intervención única con unas estrategias específicas adaptadas a los resultados de su evaluación de riesgos psicosociales., aplicando estrategias sensibles al contexto y de calidad.

- Integrar la actuación sobre los riesgos psicosociales en las políticas generales de prevención de la organización para que las estrategias de intervención que se deriven no sean sólo actuaciones puntuales y aisladas.

- Evaluación de las necesidades formativas de cada organización y sus grupos de interés. Realización de programas específicos y a medida de desarrollo personal y profesional, y posterior evaluación de resultados de dicha formación.

- Planificación de plantillas, considerando las necesidades de conciliación de la vida personal-laboral mediante estrategias, como el establecimiento de horarios flexibles.

- Organización del trabajo: rediseño del puesto (reducción de la sobrecarga, mejora de la comunicación y desarrollo de destrezas).

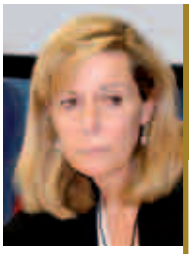
- Comunicación e información clara y comprensible para todos y en todas las direcciones, comprobando posteriormente su eficacia.

- Participación activa de todos los grupos objetivos basada en la comunicación bidireccional. Al compartir información, cada grupo plantea las estrategias de mejora organizacional que están bajo su control, generando así más motivación para el cambio.

- Implicación de toda la organización, dirección y trabajadores, para garantizar el pleno compromiso, empezando por los líderes.

- Desarrollar protocolos para gestionar los conflictos y para la prevención de la violencia en el trabajo.

Para facilitar esta tarea el empresario cuenta con la ayuda interna por parte de la representación especializada de los trabajadores y, en su caso, de los técnicos de prevención, que también pueden ser externos, tanto del servicio de prevención como de la mutua. Asimismo, la Administración actúa, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, directamente en las empresas o sobre los otros actores, a través de la programación y ejecución de diversas actuaciones y programas, tanto de información, sensibilización y apoyo, como de seguimiento y control.



Mª Dolores Limón Tamés

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

R 1 La gestión de la prevención de riesgos laborales debe abordar la protección de la salud en toda su amplitud y cualquier actuación que no garantice la seguridad y la salud en su conjunto siempre tendrá unas consecuencias negativas para las personas que trabajan, para las empresas u organizaciones para las que trabajan y para la sociedad en general.

Con relación al tema específico vinculado con los riesgos psicosociales, es significativo el dato de la encuesta de opinión realizada por la EU-OSHA, que pone de manifiesto que más de la mitad de las personas que trabajan consideran que el estrés laboral es común en su lugar de trabajo, ocupando el segundo lugar en los problemas de salud relacionados con el trabajo más frecuentemente denunciado en Europa.

Se trata por lo tanto de un problema que, dada su magnitud, cada día cobra mayor importancia. Una ineficaz gestión de los riesgos psicosociales incide directamente en una ineficiencia operativa, con la consecuente pérdida de competitividad y la generación de sufrimiento entre el personal, originados por el mal clima laboral y la menor implicación de los trabajadores por falta de motivación. Esto conlleva, además de una mala imagen, la falta de desarrollo de la organización con una merma en la productividad individual de la persona que afecta a la producción global de la empresa y ocasiona mayores costes económicos y sociales no sólo para la propia organización sino para la sociedad en general.

La gestión ineficaz de los riesgos psicosociales presenta unos efectos sobre la salud de la persona que se suelen manifestar como trastornos musculo esqueléticos, problemas cardiovasculares, problemas psicosomáticos o mentales y el consumo de sustancias; sin embargo, las consecuencias negativas no sólo afectan a la salud física y mental de los trabajadores sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa al aumentar la insatisfacción laboral, la falta de implicación en los objetivos y proyectos de la empresa así como un deterioro del clima laboral. Además, la pérdida de tiempo de trabajo como consecuencia de una incorrecta gestión de los riesgos psicosociales se manifiesta por la necesidad de una mayor rotación de puestos de trabajo, un aumento del absentismo, bajas laborales con periodos de duración prolongados y accidentes de trabajo, lo que unido a la pérdida de materiales, supone unos costes económicos para las empresas que hacen que estas pierdan competitividad

R 2 Los riesgos psicosociales y el estrés tienen una vinculación directa con la organización y la carga de trabajo por lo tanto puede afectar a cualquier tipo de sector o actividad siempre que ambos aspectos, en los cuales pueda tener intervención la empresa, no se aborden de forma correcta.

El sistema globalizado, junto a los avances de la ciencia y de la técnica, unido a la pronta respuesta por las exigencias de los clientes, obliga a las empresas a estar en alerta permanente con el fin de ser competitivas. La respuesta a estas necesidades supone un mayor esfuerzo en la formación, actualización y puesta al día permanente, lo que acrecienta la carga de trabajo tanto física como mental de dicho personal y hace que determinados colectivos precisen una atención especial al ser más vulnerables. Entre estos colectivos se debe prestar atención especial: a los emigrantes, que se deben enfrentar a los cambios socio-laborales; a las personas mayores al tener que adecuar su capacitación a las nuevas técnicas y sobre todo a los avances constantes en las tecnologías de la información y la comunicación; y a los jóvenes.

Por otra parte, determinados sectores de actividad, donde la organización del trabajo viene en función de la respuesta a las necesidades puntuales en tiempo y plazo, presentan como dificultad el hecho de no tener estructuras organizativas variables a medida en función de las necesidades lo que puede generar una carga tanto física como mental. Esta situación se suele presentar de forma frecuente en el sector sanitario y en aquellos sectores que ofrecen una atención directa al público; por otros motivos, al sector educativo también se le debe prestar atención prioritaria en la gestión de los riesgos psicosociales, en especial en aquellos centros cuya ubicación geográfica afecta a zonas marginales.

En relación con el tamaño de la empresa y debido a las características organizativas con que cuentan, deben tener un tratamiento prioritario las pequeñas y medianas empresas, máxime en aquellos casos en que además la actividad o el sector al que pertenecen se encuentren encuadrados y tengan colectivos de los indicados anteriormente como especialmente vulnerables.

R 3 Los riesgos psicosociales son más difíciles de abordar y así lo recoge la encuesta ESENER que indica que en torno a la mitad de los trabajadores considera los riesgos psicosociales más difíciles de abordar que los riesgos "tradicionales" o más evidentes para la salud y la seguridad en el trabajo.

A pesar de la particularidad que representa el abordaje de los riesgos psicosociales, con la adopción de un enfoque adecuado pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa.

Es importante la sensibilización y el aporte de información sobre la prevención de los riesgos psicosociales y su gestión. Las etapas para abordar los riesgos psicosociales deben ser las mismas que las que se realizan para cualquier otro riesgo: identificación, estimación y valoración; a la luz de los resultados obtenidos se podrán determinar las actuaciones que se precisan con el fin de eliminarlos, controlarlos o minimizarlos. Para poder seguir de forma correcta estas etapas el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece diverso material, destacando un método de evaluación de factores psicosociales en forma de aplicación informática, recientemente actualizado, que posee una gran aceptación, así como un portal web específico sobre Psicosociología Por lo general, las actuaciones que se necesitan para su control afectan a las políticas de recursos humanos, al diseño de puestos de trabajo, la formación específica e información y una buena comunicación. Todo ello permite que se fomente una mayor autonomía y participación en la toma de decisiones. Como complemento a todas estas actuaciones y con el fin de saber el grado de eficacia de las mismas se precisa una adecuada vigilancia de la salud en lo que respecta a estos riesgos.

Economía Social y Prevención de Riesgos Laborales

Manuel Bestratén Belloví
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

Colaboradores: Pablo Luna Mendaza, Neus Moreno Sáenz, Silvia Nogareda Cuixart y Sofía Vega Martínez
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

Bajo este título se celebró el pasado 18 de junio, en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, una Jornada Técnica cuya finalidad era la de plantear un acercamiento a la problemática del sector de la Economía Social, en proceso de crecimiento, en materia de condiciones de trabajo, con la emergencia de determinados riesgos laborales, especialmente los psicosociales. Este artículo sintetiza el contenido de la jornada, sus principales aportaciones con las experiencias relevantes contempladas y las reflexiones surgidas del debate generado con la participación de entidades representativas del sector y agentes sociales.

INTRODUCCIÓN

La Economía Social constituye en un sentido amplio el tercer sector, entre la economía de mercado y el sector público, y tiene una extraordinaria importancia tanto en la generación de riqueza y empleo como en la respuesta a las necesidades esenciales de la sociedad. En él se incluyen: cooperativas, sociedades anónimas laborales, empresas de inserción, mutualidades, fundaciones, organizaciones no gubernamentales y un largo etcétera. Estas organizaciones están regidas, según la Ley 5/2011 de Economía Social, por cuatro principios esenciales: la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, la aplicación de los resultados de la actividad económica a su dimensión social y a la sostenibilidad, la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad y, finalmente, la independencia respecto a los poderes públicos con un marco de funcionamiento democrático.

Es previsible que este sector tenga un crecimiento considerable en el devenir de los años por su voluntad transformadora y sus grandes posibilidades de aporte, y también por la necesidad de ocupación de la mano de obra que no pueda ser absorbida por la economía de mercado, debido en parte a los avances tecnológicos que la reducen y a las limitaciones existentes para un reparto más equitativo del trabajo. Precisamente, la Economía Social, como generadora de empleo y de beneficios sociales, es determinante para el mantenimiento del bienestar social y la reducción de la desigualdad. Hay que tener en cuenta que el ser humano tiene derecho a un trabajo digno para su desarrollo personal y su integración en la sociedad, el cual habría de tener cabida en los diferentes sectores productivos que se complementan e interactúan entre sí. Pero la Economía Social debe igualmente regirse por principios de eficiencia, transparencia y responsabilidad, como cualquier otro ámbito laboral, y velando siempre para que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y los derechos fundamentales de las personas sean respetados, tanto los de quienes ocupan el sector, como los de aquellas otras que en el mismo conviven.

El tercer sector se caracteriza por factores tales como: su propia diversidad, la complejidad de los entornos en que muchas veces se desarrolla la actividad y, como se ha dicho, la emergencia de los riesgos psicosociales al tener que trabajar muchas veces en situaciones adversas, nada convencionales. Surge entonces la paradoja de que, precisamente en un sector volcado al servicio de la sociedad, en donde la participación debería tener un papel destacable y generar con ello satisfacción en sus trabajadores por las motivaciones intrínsecas y trascendentes derivadas del trabajo realizado y de su significado, esto no sucede de una forma generalizada, por carencias de liderazgo y de organización del trabajo, por limitadas competencias profesionales y por falta de control de los factores de estrés.

La jornada se estructuró en tres partes: en la primera se enmarcó la situación del sector en materia de salud laboral con un tratamiento específico de los riesgos psicosociales. En la segunda, se expusieron varias experiencias preventivas empresariales en ámbitos muy diferentes pero con estrategias en común, en donde la PRL tiene un papel determinante. Y en la tercera parte se estableció a través de una mesa redonda un debate sobre el desarrollo de la prevención en el sector con la participación de representantes del mismo, la Inspección de Trabajo y los agentes sociales.

RETOS EN SALUD LABORAL EN EL TERCER SECTOR

Las empresas de Economía Social han sido especialmente vulnerables a la situación de crisis que hemos atravesado. La limitación de ayudas sociales a organizaciones que les eran indispensables, el crecimiento de necesidades, la adversidad añadida de muchas sociedades anónimas laborales (SAL), surgidas con anterioridad ante dificultades económicas y de gestión, etc. han contribuido al fracaso de algunas organizaciones y a la pérdida de empleo. Por ejemplo, las SAL han perdido el 50% de la ocupación en el periodo comprendido entre los años 2007 y 2013. Pero, por otro lado, las cooperativas agrarias y cooperativas de trabajo asociado están creciendo con mayor estabilidad laboral que las empresas del primer sector al predominar los contratos indefinidos de sus trabajadores.

En general, las empresas, sean del tipo que fueren, fracasan por factores diversos pero comunes. Destacaríamos cinco relevantes: a) la ausencia del necesario desarrollo profesional de las personas, con una **formación** inexistente o ineficaz; b) la ausencia de políticas fundamentadas en **valores**, esenciales para guiar los comportamientos y actuaciones de las personas; c) una muy limitada capacidad de **innovación** y de adaptación a los cambios; d) insuficiente atención a las personas y a sus **condiciones de trabajo**. Pocos creen que tal interés sea determinante para la productividad, la calidad, la innovación o la reducción de costes, considerados, estos sí, valores estratégicos para el futuro de cualquier empresa, desconsiderándose la importancia de la dimensión social empresarial; y, finalmente, e) una falta de **liderazgo** de mandos y de **participación** de los trabajadores, lo que comporta una organización del trabajo deficitaria.

Las empresas del primer sector no deberían diferir demasiado, en su forma de proceder, de las empresas de Economía Social, regidas por principios comunes que garanticen la dignidad del trabajo. Venimos de una cultura empresarial cuyo objetivo esencial era el de que unos ganasen dinero -propietarios y accionistas- con una dimensión social de carácter más bien consecuente, secundario o anecdótico, para transitar hacia otra cultura en la que es necesario generar valor para todos, en donde sea relevante la dimensión social de las organizaciones y haya de prevalecer la atención a las personas, su principal activo, y el bien común. Ello también requiere reinvertir considerablemente en la propia actividad gran parte de los beneficios económicos generados para poder seguir creciendo o al menos pervivir en un mundo complejo y globalizado.

Venimos de una prevención reactiva orientada a limitar daños, para tener que desarrollar otra que sea proactiva, que, además de evitarlos, promueva salud. Estudios recientes realizados por el INSHT en *pymes* demuestran que existe una clara correlación matemática entre Prevención, Responsabilidad social y Excelencia en las organizaciones. O sea, que las empresas de éxito cuidan especialmente estos tres ámbitos inseparables que conforman un todo. La Prevención es una parte fundamental de la Responsabilidad social empresarial. Un amplio espectro de empresas excelentes analizadas nos demuestra que las tres principales motivaciones que les guían para actuar de manera responsable no es solo cumplir la reglamentación y evitar daños, como en la mayoría sucede, sino que son: alcanzar la excelencia como organización, asegurar el respeto de los valores éticos y morales y aumentar el orgullo de pertenencia de los trabajadores. Y ello, en este orden de importancia.

El principal reto con el que se enfrenta hoy el mundo del trabajo puede encon-

trarse en la respuesta al siguiente interrogante: ¿Será el trabajo un bien cada vez más escaso y estaremos ante una nueva sociedad de clases? Incitan a plantearse tal interrogante las circunstancias que atravesamos, tales como: la creciente desigualdad por la concentración de la riqueza junto a una caída continuada de las rentas del trabajo en la mayoría de países desarrollados; tantísimas personas sin trabajo y muchas sin perspectivas de tenerlo; y el empeoramiento gradual de las condiciones de trabajo que se ha ido produciendo en Europa desde mucho antes de la coyuntura actual. La participación de la renta del trabajo ha caído en nuestro país en la última década entorno al 4% -acentuado en los últimos años-, cuando el peso del 1% de las rentas más altas ha crecido un 8% (Informe IM02 de La Caixa, de febrero 2014).

Expertos en sociología del trabajo e investigadores de prestigio como Jeremy Rifkin, en su libro "El fin del trabajo" (Paidos, 2010), esquematizan que las sociedades desarrolladas con bajo crecimiento económico están abocadas, bajo una perspectiva laboral, a estructurarse en tres grandes colectivos. En el primero, se encontrarían los más poderosos, una minoría que junto a profesionales "creativos" y personas generadoras de un elevado valor reconocido en su trabajo acaparan los avances de la economía, la tecnología y las mejoras de productividad que esta genera. En el segundo grupo habría una mayoritaria clase social de servicios, constituida por trabajadores no especialmente cualificados, con salarios modestos y en condiciones de trabajo poco favorables. Y finalmente, en el tercer grupo, habría una creciente población sin empleo o con un empleo precario, incluso en el límite de la pobreza, trabajando dentro de la marginalidad. Desde luego, no se va a estar dispuesto a tolerar la consolidación de este proceso, aunque llegue a percibirse según el actual modelo económico y productivo y expertos en la materia lo profeticen. Las sociedades democráticas, con todo su potencial humano fundamentado en valores y su creatividad, irán reaccionando. El valor del trabajo debe recuperar importancia en muchas actividades clave; y en el nuevo proceso que se haya de generar, la Economía Social tendrá un peso relevante para responder a las necesidades de la propia sociedad y absorber el trabajo que la economía de mercado no pueda generar. Desde luego, si no hay trabajo para todos, habrá que reorganizarse: trabajando menos y, posiblemente, también ganando menos, pero obteniendo otro tipo de beneficios. En todo caso, la educación y la sanidad, esenciales en una sociedad de bienestar, deberían mantenerse a toda costa. La llamada economía del bien común que promueve Christian Felber es una forma moderada de corregir los actuales despropósitos guiados por el egoísmo personal, de colectivos específicos y de empresas.

Los tres sectores, la Economía social, la Economía de mercado y el Sector público, deberán estar estrechamente vinculados, interactuando favorablemente entre sí y regidos por los mismos principios. Más que a un debilitamiento de los Estados, se considera que habrá de producirse una reorientación del papel económico de los mismos, llamados a contribuir a través de sus instituciones a la configuración de una nueva Economía Social que genere y desarrolle un espacio en el sistema productivo vertebrado en torno a empresas capaces de integrar los objetivos de eficiencia económica con los de bienestar social, procurando que sean asignados óptimamente los recursos necesarios y, a su vez, distribuyendo las rentas con equidad. Por ello, las empresas de Economía Social, por su especial configuración como empresas de servicio que efectúan una actividad económica para resolver problemas sociales y colectivos, deberían ser tratadas con especial atención por el Estado, y poder beneficiarse de la oferta pública de servicios e infraestructuras, al menos en la misma medida que las empresas privadas tradicionales. Precisamente, con las ventajas fiscales que el Gobierno del Estado está arbitrando para particulares y empresas que ayuden a financiar organizaciones sociales y culturales sin fines lucrativos también se ayuda al desarrollo del sector.

El premio Nobel de la Paz, Muhamed Yunus, creador e impulsor del sistema de microcréditos a mujeres en el tercer mundo, en su libro "Un mundo sin pobreza" (Paidos, 2008), destacaba, en base a su experiencia altamente positiva, cómo las empresas de la Economía Social, adaptándose a la realidad socioeconómica de su medio y sin desmerecer las ayudas que pudieran recibir del Estado, deberían caminar hacia la autofinanciación, aspirando incluso a competir con las empresas del primer sector y optar abiertamente a la financiación que muchos ciudadanos aportarían -independientemente de la pequeña rentabilidad económica que puedan obtener-, sabedores de que están contribuyendo a generar beneficios sociales de trascendencia.

La Economía Social en cifras

Citaremos solo algunos datos que nos permitan tomar conciencia de la importancia del sector y de su previsible crecimiento. Las fuentes consultadas son diversas, principalmente las que genera el propio sector a través de la Confederación de Empresas de Economía Social, y las del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se detectan pequeñas diferencias y, por tanto, la información que a continuación se apunta, aunque es fiable, tiene un valor orientativo. Las Comunidades Autónomas suelen disponer de registros, principalmente de cooperativas, sociedades anónimas laborales, empresas de

inserción social y centros especiales de trabajo, a las que suelen prestar apoyo.

Según información correspondiente al año 2013, el tercer sector genera más del 10% del PIB: pensemos que en el en año 1988 (según el Libro Blanco de la Economía Social en España, de 1992) el sector solo representaba el 1,25% del PIB. Engloba entorno a unas 50.000 organizaciones y aproximadamente 2.500.000 personas tienen relación económica con el mismo. Representa también más del 10% del empleo, encontrándose este en proceso de crecimiento a la vista de las empresas de nueva creación y nuevos trabajadores autónomos vinculados al sector. Es previsible el incremento de la ocupación que se haya de generar por tres factores clave: la terciarización de la actividad económica y la descentralización productiva, que viene a formar parte de las estrategias empresariales de las grandes y medianas empresas; la promoción y el desarrollo que va adquiriendo el movimiento cooperativo, especialmente el del trabajo asociado; y finalmente, por las necesidades surgidas ante el grave paro laboral, que obliga a considerar que en el futuro muchas personas desocupadas deberán desempeñar un trabajo digno en el sector, realizando tareas socialmente necesarias y recibiendo a cambio retribuciones básicas para vivir y sentirse útiles. El Gobierno está impulsando acciones para el desarrollo del sector a través de la implementación del Plan Nacional para la inclusión social y el fomento de la responsabilidad social empresarial.

Las cooperativas agrarias y las cooperativas de trabajo asociado son las que más empleo generan, lo que representa aproximadamente el 50% de la ocupación del sector. Representan unas 270.000 personas entre socios trabajadores y asalariados. No olvidemos que el movimiento cooperativo ha estado en el origen del desarrollo del medio rural y sigue teniendo un peso considerable, más allá del mismo. La facturación de las cerca de 4.000 cooperativas agrarias y alimentarias existentes en España con casi 1,2 millones de socios, ascendió en 2012 a unos 26.000 millones €, lo que supuso un incremento del 7,8% sobre el ejercicio anterior. Además, el 29% de las cooperativas ya operan en los mercados exteriores y sus ventas suponen más del 24% de la facturación total.

Por su parte, las cooperativas de trabajo asociado están en prácticamente todas las actividades, pero tienen un especial peso en subsectores del sector manufacturero de demanda débil, lo que las hace especialmente vulnerables y por ello deberían procurar reconvertirse a tiempo. Tal como se ha dicho, el cooperativismo sigue destacando por una mayor estabilidad en la contratación laboral.

En segundo lugar están las sociedades anónimas laborales, que han tenido un gran desarrollo desde que apareció la legislación que las propició en los años 80 del pasado siglo, precisamente para dar viabilidad a empresas en crisis, favoreciendo que los propios trabajadores pudieran hacerse cargo de las mismas y acceder a sistemas de financiación convencionales. Tales SAL vienen a ocupar en este último año unos 64.000 socios trabajadores. Con diferencia, las cooperativas agrarias son las que están más integradas en las estructuras federativas, mientras que las SAL muestran un índice de afiliación mucho más bajo.

En tercer lugar estarían las empresas de inserción, centros especiales de empleo, asociaciones, mutualidades, fundaciones, etc., que ocupan al 23% restante. Las dos primeras suelen estar asociadas por acciones promovidas a iniciativa propia y por estímulo de las administraciones central y autonómica. En la Economía social hay un claro predominio de la ocupación en el ámbito del sector servicios (más del 60%, a excepción del cooperativismo agrario). Más allá de la ocupación que genera, el sector está prestando asistencia a unos 5.000.000 de personas en situación de vulnerabilidad o dependencia y de exclusión social.

Se puede afirmar que la Economía Social ha generado en el periodo 2007-2011 más de un 2% de empleo, frente al 16% de pérdida habido en nuestro país. En tal contexto, la creación y desarrollo de empresas de trabajo asociado y trabajadores autónomos introduce automatismos de equilibrio en el mercado para contribuir a reducir las altas tasas de desempleo, lo que requiere un especial apoyo del Estado a través de su política de ocupación, especialmente en los momentos más difíciles de puesta en funcionamiento y rodaje de empresas en donde los errores se pagan caro. Pero sigue siendo acuciante la necesidad de desa-

> El cooperativismo es y se vislumbra como una fuente relevante de generación de trabajo digno

rrollar estrategias conjuntas de asociacionismo económico, de federación social y de concentración empresarial dentro del sector para adaptarse a los nuevos tiempos y poder pervivir.

Factores favorables y desfavorables para la prevención de riesgos laborales en el sector

La Economía social se dedica a actividades muy diversas, no disponiéndose en la actualidad de información diferencial y de carácter global sobre sus condiciones de trabajo, salvo la que nos aportan algunos colectivos específicos, especialmente a través de los especialistas en la materia que en ellos trabajan. No obstante, cabe afirmar que hay presencia de todo tipo de riesgos que emergen como en el primer sector: químicos y biológicos, ergonómicos, los derivados del envejecimiento de la población, tecnológicos,… y, sobre todo, los riesgos psicosociales que, como se expondrá más adelante, tienen un peso relevante.

Los factores desfavorables para una prevención efectiva que perduran en el sector son:

a) La atomización y diversificación del sector con predominio de pequeñas organizaciones en donde el asociacionismo y la cooperación dentro de los diferentes subsectores es aún limitada, y en donde los temas de seguridad y salud en el trabajo están siendo poco considerados. Se hace necesario ofrecer un servicio especializado y personalizado en materia de prevención de riesgos laborales, adecuado a las necesidades diversas pero específicas de cada organización para propiciar su desarrollo.

b) Organizaciones muchas veces surgidas de dificultades, con falta de recursos y limitadas competencias.

c) Actuaciones en entornos complejos, muchas veces con interacción entre trabajadores y usuarios o receptores de atenciones, con dificultades intrínsecas del propio trabajo.

d) Condiciones de trabajo muchas veces adversas, derivadas de la organización del trabajo, incluida la falta de liderazgo y unas limitadas competencias del personal con cargos de responsabilidad. Sorprende por ejemplo que las cooperativas agrarias ofrezcan el nivel más bajo de profesionalización de la gestión. Según apuntaba el Libro Blanco de la Economía Social (solo incluía a cooperativas y SAL), mientras que, en aquel entonces, el 61,5% de todas las empresas tenían gerente o director, este porcentaje sólo alcanzaba en las cooperativas agrarias el 45%. Incluso en un elevado porcentaje de las que manifestaban tenerlo, más del 40% de ellos no poseían ningún tipo de estudios o estos eran solo primarios. Esto ha cambiado radicalmente en los últimos años por el proceso de fusión y transformación de cooperativas al precisar estas adquirir una escala mayor para poder competir. El movimiento cooperativo requiere un continuado apoyo, para profesionalizarse más, desarrollando sistemas avanzados de gestión. Vemos cómo cada año se crean miles de empresas, incluso en momentos de crisis, muchas de las cuales tendrán que desaparecer por su incapacidad de gestionarse debidamente.

Por otra parte, hay una serie de factores favorables a potenciar, intrínsecos al tercer sector y que debieran ser aprovechados al máximo:

a) Los valores morales y sociales en que se fundamentan las organizaciones del sector, y que son los que mueven voluntades hacia nuevos horizontes. Son valores como la solidaridad, la igualdad, la participación, la transparencia, que son esenciales para cualquier organización.

b) La más fácil integración de elementos esenciales que el propio sector propicia como la formación para la generación de las competencias necesarias en el trabajo y la participación para lograr la plena implicación de las personas en el proyecto empresarial.

c) La motivación trascendente que comporta dirigir los esfuerzos al servicio de los demás. Tengamos en cuenta que la motivación trascendente en el trabajo, esencial para lograr una profunda satisfacción en el mismo, se produce con tres tipos de acciones debidamente conjugadas. La primera atendiendo a las personas y a sus condiciones de trabajo, la segunda trabajando para alcanzar la sostenibilidad de la propia organización regida esta por nobles intereses, y la tercera, trabajando por el bien común, al estar resolviendo necesidades sociales de la mejor manera posible. Tal motivación trascendente debe ir asociada a un liderazgo transformador que la prevención bien gestionada propicia y alimenta.

d) El efecto ejemplarizante y multiplicador de las buenas prácticas desarrolladas, dentro y fuera del propio sector. Cabe recordar la experiencia que nos transmitió José Pedro Castells, presidente de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Delta del Ebro, en la entrevista publicada en "Seguridad y Salud en el Trabajo" en marzo de 2013 (nº 71 pág. 26-33): Mediante un Servicio de Prevención Propio formado por dos personas para un colectivo de unos cincuenta trabajadores con los que cuenta la organización, logran que los mensajes

preventivos lleguen sistemáticamente a los 4.300 agricultores que integran tal Comunidad.

A la vista de lo expuesto caben tres reflexiones finales a destacar:

1º. De la salud del tercer sector y de sus trabajadores depende la salud y el bienestar del país. Los retos que el sector plantea en materia de condiciones de trabajo son un verdadero estímulo.

2º. La PRL debiera integrarse eficazmente con el compromiso transformador del sector para acrecentarlo. Tengamos en cuenta que la prevención es parte consustancial de la excelencia, la responsabilidad social empresarial, cada vez más valoradas por la ciudadanía. Las personas quieren estar cerca de quienes demuestran tener comportamientos honestos y ofrecen productos y servicios que respondan a necesidades, especialmente si estas tienen una significativa dimensión social.

3.º El tercer sector puede ser ejemplarizante y generar un efecto multiplicador para propiciar el cambio de modelo productivo y de gestión que la sociedad poscrisis reclama y que se vislumbra.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ACTIVIDADES DE AYUDA SOCIAL

Las actividades de ayuda social están dirigidas a prestar servicio a las personas con diferentes condiciones de vulnerabilidad para atender sus necesidades, incluso generar cambios en ellas. Las actividades son muy diversas, con gran variedad de ocupaciones y de lugares/formas de prestación del servicio. Es un sector en expansión, poco regulado y con diferentes grados de profesionalización. A menudo trabajan en colaboración con o para la Administración, de la que dependen los programas, los recursos y a veces su propia subsistencia. Todo ello comporta una notoria transferencia emocional para la que hay que estar debidamente preparado.

El riesgo psicosocial de origen laboral es debido a aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así como del contexto de relaciones sociales en que este se desenvuelve, pudiendo causar no solo un daño psicológico y social, sino también físico. El riesgo psicosocial se asocia a un aumento de los trastornos relacionados con el estrés, ECV, TME y trastornos de salud mental.

Si escuchamos a los profesionales de tales actividades, son frecuentes manifestaciones tales como:

- Muchas veces me veo incapaz de conseguir los recursos que necesitaría el usuario, y los que yo necesito para ayudarle.

- La gente se siente sobrecargada de problemas y sin tiempo para compartirlos con los compañeros.

- Los programas sociales dependen demasiado de los políticos y de los contratos, y así es imposible trabajar bien.

- No se puede evaluar el trabajo poniendo como criterio de eficacia la duración máxima de las entrevistas, o el nº de usuarios/jornada.

- Trabajar bien supone muchas veces trabajar a escondidas, en contra de lo que la institución manda.

- Te pasas el día resolviendo situaciones difíciles y no tienes ningún reconocimiento profesional. Y encima, mal pagados.

- En algunos centros se piensa que, como los usuarios son "de bajo nivel" y tampoco se reconoce mucho la labor realizada, las instalaciones van a la par y son bastante cutres.

- Los cuidadores y auxiliares casi todos llevamos moratones en piernas y brazos, que a veces recibes directamente y, en otras, al lidiar en conflictos de convivencia entre chavales.

¿Qué habría que hacer en PRL y qué hacemos? Disponemos de un buen marco legal dirigido a integrar la prevención y a desarrollar un modelo de gestión del riesgos que permita identificar estresores, medirlos y priorizarlos, diseñar e implementar acciones preventivas y evaluar su eficacia. Para ello necesitamos contar con datos de exposición y efecto, realizar estudios específicos cuando se estime necesario y aprovechar experiencias de buenas prácticas.

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, como el FPSICO 3.0 del INSHT y el CoPsoQ-istas 21, 1.5, permiten cuantificar las demandas psicológicas y exigencias emocionales del trabajo, así como considerar otros factores de riesgo psicosocial relacionados, como la autonomía, la carga de trabajo, las relaciones de apoyo social y de participación, etc. Es importante asumir que reconocer los efectos en la salud en las situaciones adversas a las que uno se ve expuesto no es síntoma de debilidad. Para poder enfrentarse con éxito a un problema, el primer paso es reconocerlo y saber que hay maneras de enfrentarse a él, aunque muchas veces se precise ayuda.

En las V Jornadas SSAP, 2005 en las que se trataba la vulnerabilidad del

profesional en la relación asistencial, se refería a la necesidad de sentir con el otro mientras se es capaz de separarse emocionalmente para poder reflexionar desde la técnica. Este juego permanente de "entrar y salir" implica un uso de la distancia no siempre posible. Es entonces cuando aparece el riesgo de que el profesional pase de la sensibilidad a los síntomas y a la patología. En los últimos años, diversos cambios han hecho crecer la vulnerabilidad entre los profesionales, ha aumentado la conciencia de este sentimiento para empezar a hacerlo público. Hablar de *burnout* o estrés está bien aceptado e incluso empieza a tenerse en cuenta en las organizaciones. Ha habido un cambio en la autopercepción del profesional y ello es positivo. Estamos de acuerdo en que hay tareas de mayor riesgo, pero… si encima lo ponemos difícil, ¿cómo vamos a resolverlo?

La actuación preventiva obviamente se fundamenta en tres líneas de trabajo: la primera, disminuir la magnitud de la exposición mediante medidas organizativas que eviten el efecto combinado de varios factores de riesgo y la potenciación de las exigencias emocionales. La segunda, reducir el tiempo de exposición con medidas organizativas que limiten la duración de la exposición a exigencias emocionales. Y tercera, proteger al trabajador dotándole de recursos y competencias que le faciliten el manejo de las exigencias emocionales y le protejan contra la violencia. Veámoslo con un poco más de detalle.

Disminución de la magnitud de la exposición

Para ello se apuntan las siguientes medidas, todas ellas necesarias:

a) Potenciar la autonomía y capacidad de decisión sobre el propio trabajo (en particular colectivamente): planificación de agendas, reparto equitativo de tareas, organización de visitas, calendario de turnos. Elaboración de protocolos de actuación en caso de conflicto con usuarios, protocolos informativos para usuarios/familias.

b) Fortalecer el trabajo en equipo: facilitar espacio/tiempo para reuniones al inicio de turno, multidisciplinares, de planificación, de evaluación/discusión de intervenciones. Evitar el trabajo aislado. Facilitar canales de comunicación ágiles. Asignar tareas grupales. Disponer de suficiente personal.

c) Evitar el estilo de mando autoritario, debiendo tener los responsables de equipo las competencias técnicas necesarias, también en liderazgo. Procurar estructuras poco jerarquizadas. Reconocer el esfuerzo y visibilizar el trabajo y sus logros.

d) Proporcionar los recursos adecuados: formación específica y actualizada. Programas de gestión informática acordes con las necesidades. Evitar desplazamientos innecesarios, instalaciones racionalizadas.

e) Mejorar las conductas de empleo: estabilidad laboral, salario, dotación de plantillas, planes de carrera y movilidad.

f) Facilitar la conciliación: flexibilizar horarios, cambios de turno y permisos.

Disminución de la duración de la exposición

a) Rotación de tareas, usuarios, centros y programas. Bolsas horarias. Planes de excedencia para formación.

b) Dimensionar adecuadamente las plantillas, ratios de usuarios, personal de apoyo para momentos críticos y cubrir bajas.

c) Establecer pausas a lo largo de la jornada con la flexibilidad necesaria y lugares adecuados para disfrutarlas. Distribuir, incluso aumentar el periodo vacacional anual.

d) Fomentar planes de carrera negociados.

Protección del trabajador

a) Garantizar formación y reciclaje en competencias profesionales.

b) Entrenamiento en habilidades sociales, manejo de distancia emocional, técnicas de afrontamiento, contención, autoprotección y relajación.

c) Supervisión profesional externa periódica y grupos de apoyo.

d) Atención a planes de carrera negociados.

e) Implantar protocolos de actuación en caso de agresiones.

f) Disponer de condiciones ambientales y diseño adecuado de los espacios de trabajo (zonas de tránsito, salas de espera, para entrevistas, zonas privadas).

g) Instalar medidas disuasorias/protectoras: mecanismos de seguridad y comunicación, evitando el trabajo aislado.

Recursos preventivos y sus enlaces

Existen diversos recursos documentales de instituciones de referencia que pueden ayudar a mejorar las acciones preventivas de acuerdo con cada realidad.

Recursos preventivos y sus enlaces. Relación no exhaustiva

Manual para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia (IBV, 2007)http://laboral.ibv.org/es/component/ibvnews/show_product/30/36

Guías para la Acción Preventiva. Trabajadores sociales (INSHT, 2003) http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Acc_Preventiva/Ficheros/gap_026.pdf

Condiciones de trabajo y exposiciones psicosociales en el sector de la reforma juvenil y protección de menores (CCOO, 2011) http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9545

Services a la personne (INRS)http://www.inrs.fr/accueil/secteurs/commerce-service/service-personne.html

Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo, EU-OSHA, 2002 http://osha.europa.eu/es/publications/reports/309

Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. Vega S. y otros. INSHT, 2009 http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20ExperienciasCD.pdf

Mental health promotion in the workplace: a good practice report. EU-OSHA, 2011 (Incluye ejemplos de servicios sociales) https://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN

North Lanarkshire Council – Housing and social work services - Social workers. HSE Bussiness solutions http://www.hse.gov.uk/stress/casestudies/north-lanarkshire-council.htm

Preventing violence and harassment in the workplace. Di Martino y otros. EUROFOUND, 2003 http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef02109.htm

Cas d'entreprises et témoignages. Ministere Travail-Santé http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Temoignage-d-OETH-sur-la.html

Trabajemos contra el estrés. Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. EU-OSHA, 2003 https://osha.europa.eu/es/publications/reports/104

Work-related violence. Lone-worker case studies. HSE (Incluye casos de trabajadores sociales, personal de asistencia, personal que trabaja en salud mental) http://www.hse.gov.uk/violence/loneworkcase.htm

DESARROLLO DE COMPETENCIAS ANTE EL ESTRÉS Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOCIAL

Esta intervención se centro sobre uno de los aspectos de la intervención psicosocial que es el desarrollo competencial. No obstante, hay que dejar constancia, tal como se indicó anteriormente, de que las líneas de intervención psicosocial son varias, siendo imprescindible actuar sobre la propia organización del trabajo, atentos a demandas e inquietudes de las personas afectadas.

Para abordar este tema sobre el desarrollo de competencias, hay que centrarse en dos aspectos: uno es que las organizaciones son de tipología muy diversa (tamaño, tipo de actividad y tipo de organización, fines y objetivos de la organización, etc.) y otro, que las experiencias de cada una de ellas también son muy diferentes (tipo de 'relación laboral', diferencias culturales, nivel de implicación y motivación, etc.).

Para lograr una prevención eficaz de los riesgos psicosociales en las organizaciones de Economía Social también hay que tener presente que la gestión del estrés brinda una magnífica oportunidad para lograr mejorar la rentabilidad socioeconómica derivada de la disminución de costes y de la propia mejora de competencias y, por tanto, mejorar con ello la sostenibilidad empresarial. Los costes del estrés pueden resumirse en los siguientes puntos:

- El absentismo de corta y larga duración sea por motivos psicológicos o fisiológicos.
- La rotación no deseada, lo que supone una pérdida de capital intelectual.
- La falta de compromiso y de implicación.
- La pérdida de empatía y de control emocional.
- La aparición de conflictos personales y de malas relaciones.
- El estrés, que facilita un clima negativo, agravado por una situación de contagio emocional y por la desmotivación.
- La falta de cooperación, el reforzamiento del individualismo.
- La rigidez, falta de flexibilidad, falta de creatividad y de capacidad para innovar.
- La falta de calidad, la falta de eficiencia e incluso el sabotaje.
- Los errores al actuar y juzgar las acciones de los demás.
- La dificultad para tomar decisiones, con evasión de responsabilidades.
- El aumento de accidentes laborales.
- El agotamiento extremo, el *burnout.*
- Los costes de oportunidad: no hay tiempo para mejorar los procesos.

La mejora de competencias para la prevención de los riesgos psicosociales tiene que asumirlas, principalmente, la organización mediante los recursos procedimentales y humanos que permitan una adecuada gestión de las personas de su equipo, equilibrando sus necesidades con las de la propia organización. Ello de forma proactiva, ya que al prevenir los riesgos psicosociales se deben fortalecer las propias capacidades de la organización.

Las competencias de prevención del estrés para mandos y líderes, que deberían estar bien definidas y desarrolladas, tienen sus fundamentos en seis pilares básicos que son: enriquecer los vínculos entre los individuos; fijar unos límites claros y firmes elaborando e implementando políticas y procedimientos coherentes; desarrollar habilidades sociales y personales que ayuden a afrontar los problemas cotidianos que van surgiendo a lo largo de la vida para la vida, es decir, construir resiliencias; brindar respaldo y afecto; establecer y transmitir expectativas elevadas y realistas que sean motivadoras; y, por último, brindar a las personas la oportunidad de participar activamente en los procesos de trabajo, lo que implica, a su vez, garantizar una importante dosis de responsabilidad.

Para hablar de trabajadores con competencias resilientes, hay que definir previamente que la resiliencia es la capacidad que posee la persona frente a las adversidades para afrontarlas y superarlas, con actitud positiva y acciones que permiten avanzar y superar cada obstáculo.

Hay que tener en cuenta que el objetivo de las estrategias de afrontamiento del estrés es que la persona tenga mayor control sobre las situaciones estresoras a través de su actuación o de la interpretación cognitiva de estas. En la práctica del desarrollo de competencias específicas

para afrontar el distrés se distinguen tres tipos de estrategias de control:

- Control sobre las tareas y contenidos del puesto (competencias técnicas).

- Control sobre las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo (competencias relacionales o interpersonales).

- Control sobre aspectos individuales que influyen en el estrés, basado fundamentalmente en el autocontrol personal.

Para conseguir alcanzar el objetivo inicial en cuanto a las competencias ante el estrés, hay que señalar que existen varias herramientas de gestión. Por un lado, se expuso el modelo ACES-TRES como herramienta para afrontar el estrés basado en el autocontrol, la gestión emocional, el autocuidado, la autoeficacia, la comunicación asertiva, la creatividad, el aprendizaje permanente, y la flexibilidad y la gestión del conflicto. Por otro lado, se mostraron algunas herramientas y modelos de trabajo para diagnosticar y desarrollar competencias resilentes, destacando, entre ellas, los cuestionarios para valorar las competencias basadas en el perfil resiliente, es decir, de afrontamiento proactivo y de resistencia al estrés.

No se extiende más este apartado al tratarse el tema de intervención psicosocial, incluido el desarrollo de competencias ante los riesgos psicosociales en algunas NTP y en el propio portal específico, consultables en la web del INSHT.

EXPERIENCIAS EMPRESARIALES

En las experiencias expuestas hay un aspecto esencial en común: la prevención de riesgos laborales (PRL), se ha desarrollado como valor estratégico para responder a intereses conjuntos de trabajadores y de organización. El compromiso de las organizaciones por la PRL ha sido motor de cambio positivo del sistema de gestión empresarial, habiendo contado con un Servicio de Prevención Propio que ha sido capaz de generar un proceso estimulante para acrecentar el interés por esta materia, en la mayoría de ocasiones contando también con la colaboración de un Servicio de Prevención Ajeno especializado en el sector o actividad.

Asesoramiento preventivo en organizaciones de Economía Social

Los representantes del Servicio de Prevención Ajeno *SePrA* expusieron que dicho Servicio nació en el año 2003 con la voluntad de cambiar el modelo de gestión tradicional de los SPA, procurando desarrollar una prevención real en beneficio de la salud integral de empresas y sobro todo de personas, especializándose en el tercer sector y constituyéndose como cooperativa. Destacaron como valores propios: Conocimiento, Seguridad, Proximidad, Ahorro, Agilidad, Innovación, Confianza, Calidad y Responsabilidad. Plantearon la importancia de ayudar a las organizaciones a construir la Excelencia en un marco de autoexigencia mutua. La Formación e Información son pilares esenciales en el proceso de cambio y para ello debe ser adaptada a quien la recibe y eficaz para cumplir objetivos. Destacaron la importancia de realizar evaluaciones de riesgos personalizadas con seguimiento continuado de las medidas preventivas y correctivas propuestas, así como la necesidad de adaptación de puestos de trabajo a exigencias ergonómicas y de eficiencia en el trabajo. La realización de exámenes periódicos de salud específicos con unidades de soporte a la actividad profesional ayuda a cerrar el proceso de evaluación y control. Finalmente destacaron dos cuestiones esenciales en el proceso preventivo: la primera, la importancia de una prevención proactiva dirigida a promover hábitos saludables de todo tipo, dentro y fuera del trabajo, y la segunda, la crucial necesidad de integrar plenamente la prevención en la gestión empresarial.

Una prevención fundamentada en valores

La representante de *Oxfam-Intermon* mostró las características de esta ONG internacional con más de 50 años de referencia en su lucha para dar una respuesta integral a la pobreza y la injusticia, trabajando desde la raíz del problema y con soluciones globales, procurando potenciar a las personas para que puedan salir de la adversidad. Para ello desarrollan programas específicos de desarrollo, acciones humanitarias, comercio justo y campañas con peso destacable de la educación. Expusieron sus valores de: Justicia, Dignidad

> Las peculiaridades del tercer sector requieren un asesoramiento preventivo especializado y personalizado

Humana, Solidaridad, Compromiso y Coherencia y cómo precisamente desde el SPP se ha procurado integrarlos en su política y en acciones de PRL para que esta sea verdaderamente enriquecedora en el quehacer cotidiano de más de mil personas que trabajan en la organización dispersas por el mundo y que cuenta además con más de 1600 voluntarios que deben desarrollar mecanismos de autoprotección con recursos básicos.

Se destacaron dos ámbitos de actuación preventiva, el control de la exposición a riesgos de enfermedades tropicales e internacionales y la previsión de incidentes de seguridad. Respecto al primer ámbito, destacaron el Convenio con la Unidad de Medicina Tropical de un Centro Sanitario público de Barcelona. Las visitas virtuales a las unidades de trabajo, la cita presencial en franja horaria preferente, la revisión al finalizarse toda misión y, finalmente, la estadística e informes epidemiológicos de seguimiento. Respecto a incidentes y política de seguridad laboral en general, destacaron cinco cuestiones fundamentales: la coherencia de la política de seguridad con la política de la organización, la utilidad de disponer de cuestionarios para la evaluación y seguimiento de todo incidente producido, la importancia de elaborar planes de seguridad específicos en cada país y en sus respectivos proyectos, el establecimiento de cinco niveles de seguridad según el medio y la importancia de controlar la normativa de seguridad en cada país y en función de cada contexto.

Prevención en empresa social de transportes urbanos

La exposición corrió a cargo del responsable del SPP y del Delegado de Prevención. *Tusgsal* es una empresa de transportes urbanos que gestiona la red de autobuses diurnos de Barcelona Norte y el servicio nocturno de su área metropolitana. Tiene unos 30.000.000 de usuarios al año. Fue constituida como SAL en 1985 a iniciativa de poco más de 100 trabajadores en una situación de crisis, y cuenta en la actualidad con una plantilla de cerca de los ochocientos (800). Los trabajadores son los accionistas mayoritarios (mínimo del 70% del capital social) y el accionariado está atomizado (máximo 2% por accionista en capital social). Se destacaron las ventajas socioeconómicas de las relaciones laborales. Así, disponen de un Consejo sociolaboral, que es el órgano interno de resolución de conflictos; el Grupo de renovación profesional, destinado a mejorar la calidad del producto y de la vida laboral con las aportaciones de los trabajadores; la Comisión de asuntos sociales, que cuida la relación trabajador-ocio, obras benéficas, juegos sociales y acción social en general; el Consejo de dirección, órgano que analiza tanto los procesos productivos como el desarrollo de la filosofía de empresa; y, finalmente, los Grupos de dinamización integral, que valoran las necesidades y objetivos para la evolución de los sistemas de trabajo, y, por supuesto, los órganos de PRL correspondientes. Expusieron su modelo preventivo altamente participativo, que cuenta con certificación OHSAS 18.001. Se destacaron aspectos relevantes de su sistema preventivo como la gestión de los riesgos ergonómicos de probada rentabilidad socioeconómica y la propia planificación de la actividad preventiva con seguimiento preciso de los cometidos a realizar surgidos de las diferentes actividades preventivas con la implicación de mandos y trabajadores a través de sus representantes.

Prevención en trabajo de asistencia domiciliaria

El representante de *Suara*, empresa cooperativa líder en servicios de atención

domiciliaria en Cataluña, expuso el conjunto de actuaciones que realizan para atender a personas en situación de dependencia. Sus objetivos son: desarrollar tareas asistencias, preventivas y educativas que mantengan a la persona atendida en su domicilio, mejorando su calidad de vida; dar soporte para realizar actividades de la vida diaria manteniendo el orden en el domicilio; mejorar la integración habitual, promoviendo la participación y adquisición de competencias personales; intentar evitar o retardar la opción de incorporación a centros residenciales; y, finalmente, dar soporte y herramientas a los cuidadores no profesionales. Su equipo humano está constituido por cerca de 2.000 profesionales, atendiendo a más de 15.000 personas.

Sus acciones más destacables en PRL son: buena interacción entre SPP, SPA y Delegados de Prevención con comisiones de trabajo mensuales con protocolos de todo el conjunto de actividades preventivas y su seguimiento; formación continua sistematizada en inteligencia emocional, control del estrés, trabajo en equipo, comunicación y empatía, relación de ayuda, hábitos saludables, etc.; visitas de inspección frecuentes a domicilios, incluida la ampliación de la investigación de incidentes de trabajo acontecidos. Merece mención especial su proyecto "Déjate cuidar" en el que se integran plenamente los conceptos preventivos. Se destacaron los problemas frecuentes con los que se encuentran en los domicilios y que deben contribuir a resolver antes de iniciar la atención de las personas dependientes. Son tanto aspectos de insalubridad y desorden como de tratamiento de riesgos específicos: instalaciones defectuosas, riesgo eléctrico, riesgo biológico, sobreesfuerzos acumulados con exceso de movilizaciones, etc., que es preciso subsanar. Se destacó la importancia de cuidar la salud de los trabajadores para que el cuidado de las personas dependientes pueda ser excelente.

Evaluación y control de los riesgos psicosociales en la cultura de empresa

La empresa *Moltacte* fue seleccionada por la relevancia que ha tenido la evaluación y control de los riesgos psicosociales en el desarrollo de su política de empresa. Es una cooperativa dedicada a la comercialización de prendas de vestir, en donde el porcentaje mayoritario de trabajadores tienen disfunciones mentales. En el año 2011 efectuaron la primera evaluación de riesgos psicosociales mediante el método ISTAS 21. Sus primeros resultados fueron muy provechosos tanto para el equipo directivo como para la organización al descubrir las ventajas de tener un mejor conocimiento de ciertos factores organizativos adversos. Por ello, se incorporaron a la evaluación realizada en el año 2012 indicadores específicos de control, y con ello se inició un proceso de integración de los aspectos psicosociales en la cultura de empresa. De esta manera, en 2014 puede afirmarse que, superadas satisfactoriamente las etapas experimentales en esta materia, el rol de la evaluación psicosocial se convierte en un termómetro del estado del equipo y del modelo de la propia empresa con indicadores sobre valores críticos que permiten la planificación y ejecución de acciones ligadas a los propios resultados de las evaluaciones en un proceso continuo de mejora. Tal evaluación es determinante de los valores de la cultura de empresa para su desarrollo. Haber incorporado aspectos evaluables ha permitido que todos los miembros de la organización caminen en la misma dirección, al servicio de los demás y de ellos mismos, dando significado a sus propias vidas. Aspectos evaluados destacables son: influencia, posibilidades de desarrollo en el trabajo, control sobre los tiempos de trabajo, sentido del trabajo, integración en la empresa, previsibilidad, claridad de rol, refuerzo, sentimiento de grupo, estima y satisfacción en el trabajo.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN EN EL SECTOR. VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

Por último, en la jornada se desarrolló una mesa redonda con la parti-

Tabla 1

Organización empresarial	- Importante predominio de *pymes* y microempresas - Dependencia de las licitaciones públicas - Temporalidad de algunos programas - Importancia de la subcontratación - Gran dispersión de centros y movilidad geográfica - Cultura de empresa de que lo prioritario es el resultado y no cómo se realizan los trabajos, y consecuentemente tampoco la prevención
Relaciones laborales	- Importante volumen de la contratación a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada y las prolongaciones de jornada - Fuerte impacto de la contratación temporal - Proceso de negociación colectiva joven
Elementos de prevención	- Percepción de ausencia de riesgos - Externalización de la prevención - Ausencia generalizada de SPA con experiencia en el sector - Cómo hacer frente al voluntariado

cipación de diferentes agentes con el objetivo de recoger e intercambiar conocimientos y experiencias entorno al diagnóstico de situación y propuestas de acción de mejora en la gestión de la acción preventiva, de las condiciones de trabajo y de la salud. En la mesa participaron seis personas de características diversas: tres de ellas forman parte de entidades u organizaciones con funciones de organizar y dar soporte a empresas del sector, dos de ellas pertenecen a organizaciones sindicales y finalmente una de ellas pertenece a la Inspección de Trabajo.

Las intervenciones se centraron principalmente en las empresas de asistencia social del tercer sector y algún apunte con relación al tema de las cooperativas. A modo de resumen, los elementos que se resaltaron en el debate fueron los siguientes:

El desarrollo principal del tercer sector en la historia española es más o menos corto, de unos 15-20 años, y nace con el objetivo de dar respuesta a necesidades sociales. Su evolución ha sido rápida tanto numéricamente como en su organización y su relación con las administraciones públicas. Destacamos dos de los ejemplos que se visualizaron. El sector de atención a la discapacidad nació a partir de la organización de las familias para atender y reivindicar la cobertura de necesidades y los derechos básicos de educación, trabajo y ocio y, con el tiempo, parte de estas necesidades han sido soportadas por las ayudas públicas, lo que ha permitido organizar mejor el sector y profesionalizarlo. Otro elemento clave es la organización colectiva de estos sectores como es el caso de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), constituida en 1992 y la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya, constituida en 2003.

En relación con la exposición a riesgos se manifestó en varias ocasiones la opinión de que lo determinante era la pertenencia al sector de actividad y las tareas propias que se realizan, destacándose que muchas de ellas están relacionadas con la atención a las necesidades de las personas, que los riesgos psicosociales son prevalentes y, como en la mayoría de las empresas, la actividad preventiva es escasa.

Una parte importante de las intervenciones se dirigieron a analizar la situación del tercer sector y aquellos elementos de la organización empresarial, de las relaciones laborales y de la prevención que determinan en mayor medida la relación entre las condiciones de trabajo y la salud. A continuación se presenta un

esquema de las principales características que se apuntaron en la mesa redonda:

De los elementos anteriormente citados algunos de ellos se resaltaron tanto en el análisis de la situación actual como con relación a propuestas para la intervención.

Varias de las intervenciones desarrollaron el tema de licitaciones y concursos públicos enfatizando sobre la escasa importancia que se ofrece al tema de la prevención y afirmando que, en general, únicamente se exige disponer de la documentación básica de prevención (plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva). Por otro lado, se analizaron los criterios de adjudicación basados principalmente en las características económicas y la calidad del servicio que ofrecen, e ignorándose criterios básicos de gestión de empresa, de relaciones laborales, de condiciones de trabajo y de actividad práctica de la prevención. Así mismo, se señalaron algunos problemas que está atravesando el sector, como son el impacto de la crisis y la disminución de las dotaciones públicas y el impacto en las condiciones de trabajo, el aumento de la exposición a riesgos laborales, principalmente los psicosociales, así como el tema de la subcontratación en cadena. Ante esta situación se propuso desarrollar algunas de las actuaciones que, aunque levemente, ya se han iniciado, e implementar algunas nuevas. Entre ellas, cabe citar las siguientes: que las licitaciones y concursos públicos contemplen una cuantía suficiente para garantizar unas condiciones de trabajo favorables y seguras con una partida destinada a prevención; potenciar la negociación colectiva y acuerdos sectoriales creando comisiones paritarias para el seguimiento del convenio e incorporando la subrogación de las personas trabajadoras garantizando las condiciones de contratación y de trabajo en las empresas anteriores, así como la implicación del comité de seguridad y salud de la empresa principal , tanto en los casos de licitación pública como de contratación.

> El trabajo continuo y coordinado del sector propicia el buen desarrollo de la PRL

Otro de los temas que centraron las intervenciones fueron los obstáculos y situaciones que dificultan las políticas y prácticas de prevención en el sector, partiendo de la base de la escasa importancia que se le da al tema tanto por parte de las personas gestoras como de las propias personas trabajadoras, todo ello exacerbado por la realidad de *pymes* y microempresas que configuran el sector. Entre las propuestas de actuación se señalaron la necesidad de que las administraciones publicas dentro de sus competencias promuevan acciones de promoción, vigilancia y control sobre este sector, así como la necesidad de potenciar que algunos Servicios de Prevención Ajenos se especialicen sobre el tema, y se nombró la posibilidad de creación de Servicios de Prevención Mancomunados sectorialmente como una vía eficaz y especializada para el asesoramiento específico en materia de prevención. Así mismo, por las características del sector, se señaló la necesidad de un trabajo conjunto y coordinado entre las personas que se dedican a la prevención y las áreas de recursos humanos.

Por último, y en relación específica con las cooperativas, se señaló que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su disposición adicional décima reconoce la especificidad de las sociedades cooperativas, pero no resuelve los temas relativos a organización y actuación preventiva en este tipo de empresas. Así mismo, se señaló la necesidad de que el proyecto de ley que tiene como objetivo la regulación del sector debería incluir de forma clara el tema de la prevención, cosa que actualmente no se realiza.

Relación de participantes en la Jornada, en el orden de intervención:

Presentación y moderación de mesas: **Juan Guasch** (Director del CNCT-INSHT)**, Silvia Nogareda** (INSHT**), Pablo Luna** (INSHT) y **Neus Moreno** (INSHT)

Ponentes: **Manuel Bestratén** (INSHT), **Sofia Vega** (INSHT), **José Fco. Martínez-Losa** (Audit&Control Estrés), **Roser Martí** (SePrA-SPA, SCCL), **Sonia Garcia** (Oxfam-Intermon), **Carles Salas** y **Carles Castillo** (Tusgsal, SAL), **Raimon Tosca** (Suara Serveis, SCCL), **Jaume Plana** (Moltacte, SCCL), **Jaume Cortés** (Confederación Empresarial Española de Economía Social, CEPES, y Col. lectiu Ronda, SCCL), **Jordi Román** (Taula d'entitas del Tercer Sector Social a Catalunya y Fundació Catalana de l'Esplai), **Montse Moré** (Fundación Prevent), **Loly Fernandez** (CC.OO. de Catalunya), **Mamen Márquez** (UGT de Catalunya) y **Francisco Castillo** (Inspector de Trabajo y SS).

El Grupo de Trabajo "Riesgos Psicosociales" de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: análisis del presente y del pasado para un futuro mejor

Amalio Sánchez Grande
Presidente del Grupo de Trabajo
Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajao
Ángel Lara Ruiz
Miembro del Grupo de Trabajo
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

El Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), en su reunión plenaria del día 21 de junio de 2011, acordó la creación de un Grupo de Trabajo sobre "Riesgos Psicosociales" (GTRP). De esta manera, el 31 de mayo de 2012 se constituyó formalmente dicho Grupo, dando comienzo así a sus trabajos. Como todos los grupos de trabajo de la CNSST, el mismo tiene una composición cuatripartita constituida por representantes de la Administración General del Estado (AGE), las Comunidades Autónomas (CC AA) y las Organizaciones Empresariales (OO EE) y Sindicales (OO SS) más representativas.
En las siguientes páginas se desgranarán con cierto detalle los trabajos desarrollados por el GTRP y las propuestas finales que se efectuaron por parte del mismo y que han sido aprobadas por el Pleno de la CNSST.

INTRODUCCIÓN

El Grupo de Trabajo "Riesgos Psicosociales" recibió el siguiente mandato del Pleno de la CNSST:

- Análisis y seguimiento de las políticas públicas desarrolladas en relación con los riesgos psicosociales,
- Proponer un plan de actuación destinado a la sensibilización respecto de este tipo de riesgos, bajo las premisas de conocer para actuar,
- Proponer las medidas que el grupo de trabajo considere oportunas.

Hasta la fecha, el GT ha celebrado ocho reuniones, además de tres reuniones específicas de un grupo más reducido, encargado de la redacción concreta del documento final remitido al Pleno de la CNSST. La última reunión del GT tuvo lugar el pasado 10 de abril, donde se acordó por unanimidad elevar al Pleno de la CNSST el documento finalmente consensuado y dar así cumplimiento al mandato recibido. El 15 de julio, el Pleno de la CNSST aprobó las propuestas que el GTRP le había remitido.

El camino ha sido lento, difícil en determinadas etapas, pero a día de hoy, bien se puede decir que el resultado mereció la pena.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Para dar cumplimiento al primer punto del mandato mencionado unos párrafos más arriba, se elaboraron dos informes internos que sirviesen de punto de partida para dicho análisis. Para la elaboración del primer informe, se analizaron una serie de encuestas de condiciones de trabajo, estrategias, memorias de actividades, estudios técnicos,… así como la información solicitada a diversos organismos públicos (fundamentalmente Ministerios, CC AA, Institutos de Prevención de Riesgos Laborales, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales e Inspección de Trabajo y Seguridad Social –ITSS-) a través de un cuestionario elaborado al efecto.

De esta manera, el GT pudo contar con información relativa a:

- Las diversas leyes, resoluciones, reales decretos, órdenes..., directamente relacionadas o que pudieran tener relación con el ámbito psicosocial.

- Las actividades de la ITSS relacionadas con la Psicosociología -número de actuaciones, infracciones y requerimientos, así como Criterios Técnicos elaborados y otros-.

- Las actividades del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en el campo de la Psicosociología: proyectos de investigación y estudios técnicos propios, proyectos subvencionados, consultas del área psicosocial, etc.

- Las actividades desarrolladas por las CC AA en materia psicosocial: factores de riesgo psicosocial / riesgos psicosociales recogidos en estrategias, planes directores, etc. de seguridad y salud en el trabajo; iniciativas legislativas y reglamentarias, subvenciones y campañas; encuestas; siniestralidad laboral; otros.

- Los datos reflejados por diversas encuestas tanto nacionales como autonómicas y su evolución a través de las mismas.

- Datos sobre siniestralidad laboral extraídos de la información oficial suministrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Toda esta información sirvió de punto de partida y fue comentada y debatida en el seno del GTRP. Fruto de este trabajo, también se decidió ampliar la información disponible y las fuentes, dando lugar a un segundo informe con información específica sobre:

- La Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, que desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria

de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas (BOE nº 235 de 28 de septiembre de 2010). En concreto, lo concerniente al desarrollo de los artículos 3 y 5 y los anexos III y IV.

- La "Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud" aprobada por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 11 de diciembre de 2006, así como la evaluación de la misma y la actualización de sus contenidos a raíz de dicha evaluación. En concreto, los objetivos específicos 2.5 y 2.6 y las recomendaciones para su desarrollo.

- La "Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2009-2013", más concretamente el desarrollo del objetivo general 9 de la línea estratégica 5.

- Las actividades formativas psicosociales desarrolladas por las CC AA, el INSHT y la ITSS, tanto "interna", considerada como "*la dirigida expresamente a empleados públicos con funciones de técnico de PRL, técnicos habilitados, delegados de prevención, empleados públicos designados, etc.*", como "externa", entendida como "*la dirigida a empleados no públicos: técnicos de PRL de SPA, SPP o SPM, delegados de prevención, empresarios, autónomos, etc.*".

- La formación impartida por las universidades españolas en relación con los estudios conducentes a la obtención del título de "*Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales*" (nombre mayoritariamente empleado aunque no es la única denominación).

- La formación profesional impartida bajo la denominación "*Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales*".

- Otra información aportada por las Organizaciones Sociales presentes en el GTRP.

Con toda la información disponible más aquella que los grupos de representación fueron aportando a lo largo de varias sesiones de trabajo, y puesto que la información que se manejaba era ya cuantiosa, se decidió organizar la misma en cinco grandes bloques de contenido según el tipo de política principalmente abordada: regulación-marco normativo, educación-formación, fomento, cumplimiento normativo y concertación social.

Dentro de cada bloque se consideraba con respecto a cada aspecto concreto abordado: su análisis, cómo proceder a su mejora o potenciación y el/los responsable/s de la ejecución de la medida.

PROPUESTAS DE MEJORA

Las propuestas efectuadas por el GTRP al Pleno de la CNSST y que han sido finalmente aprobadas por éste han sido:

En el ámbito de la "regulación-marco normativo":

- La inclusión en las nuevas Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo de objetivos, líneas de actuación, medidas, etc. que con-

templen actuaciones para fomentar la identificación, evaluación e intervención sobre los riesgos psicosociales, así como el desarrollo de líneas de investigación sobre los mismos.

- Con el fin de facilitar la aplicación de la normativa existente, la elaboración de unas "directrices básicas" acordes con las orientaciones que emanen desde la Unión Europea, poniendo un especial énfasis en la gestión de este tipo de riesgos en la pequeña y mediana empresa (PYME).

- La armonización por parte de las Administraciones Públicas (AA PP) de los indicadores de evaluación de las actuaciones psicosociales que desarrollen dentro de su ámbito competencial.

- El desarrollo del artículo 1.7 de la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003 (recomendación a los Estados miembros para *que promuevan la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular para (...) los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo*).

- La elaboración de un protocolo para la vigilancia sanitaria específica de los trabajadores expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo.

- La propuesta al "Grupo de Trabajo Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020" de que en la próxima Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo se contemple mejorar la calidad de la información que se introduce en el parte de AT, especialmente en aquellos epígrafes relacionados con los aspectos psicosociales y mentales.

- La mejora por parte de las AA PP de la información de tipo psicosocial que elaboran, haciendo un especial hincapié en que se desagreguen los datos de tipo ergonómico de los de tipo psicosocial.

En el apartado sobre "educación-formación":

- Que el GT "Educación y Formación" de la CNSST tenga en consideración en el desarrollo de sus trabajos el análisis de las cuestiones que el GTRP ha realizado con el fin de conseguir una mayor homogeneización y potenciación de la formación en Psicosociología Aplicada, consensuando unos contenidos mínimos y obligatorios. En este sentido, podría ser adecuada la revisión y actualización de los anexos V y VI del Reglamento de los Servicios de Prevención.

- Así mismo, se considera necesaria la mejora y homogeneización de la formación de todos los agentes intervinientes: empresarios, trabajadores, representantes de los mismos, inspectores de trabajo, técnicos de prevención, etc. El referente de dicha formación puede ser las "directrices básicas" anteriormente citadas.

En el epígrafe de "fomento":

- La revisión y mejora de los aspectos psicosociales contenidos en el portal "prevención10" o sistema análogo.

- En aras de facilitar la aplicación de la normativa existente, la elaboración de las "directrices básicas" ya citadas.

- La promoción por parte de las AA PP de ayudas o incentivos para integrar la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad preventiva de la empresa.

- La invitación a los diferentes actores intervinientes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (PRL) al desarrollo coordinado de distintas actuaciones tales como campañas de información, asesoramiento técnico, formación, jornadas, etc. En este sentido y para los años 2014-15, se recomienda la participación en la campaña "Trabajos Saludables: Gestionemos el Estrés" de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

- Una mayor divulgación y promoción de las actividades que realizan las AA PP en el ámbito psicosocial. Para

ello, se recomienda la elaboración de instrumentos como las cartas de servicio, a través de las cuales las AA PP informen a los ciudadanos y usuarios sobre los servicios que tienen encomendados, los derechos que les asisten y los compromisos de calidad en su prestación.

- La potenciación del portal temático de Psicosociología del INSHT, dotándolo para ello de los medios suficientes.

- La creación de un espacio compartido sobre Psicosociología Aplicada que sirva de punto de encuentro sobre la información, investigación, promoción, noticias, etc. que puedan surgir en este ámbito.

- La realización de actividades por parte de las AA PP, organizaciones sindicales y empresariales donde se presenten buenas prácticas en la gestión psicosocial realizadas al amparo de las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo, quedando éstas recogidas, en la medida de lo posible, en un medio o soporte que permita su posterior difusión.

- El desarrollo de áreas/departamentos/unidades específicas de Psicosociología Aplicada en los organismos públicos dedicados a la PRL.

- El diseño y puesta en práctica de programas y proyectos específicos de investigación e intervención psicosocial coordinados entre el INSHT y las CC AA.

- La revisión por parte de las AA PP de sus líneas de financiación y el estudio y profundización en el acceso a otros recursos, tanto nacionales como europeos, para llevar a cabo el desarrollo y cumplimiento de sus actividades.

- El establecimiento y priorización de líneas de desarrollo específicas sobre riesgos psicosociales en el Plan Nacional de I+D+i y otros Planes de similares características, garantizando su suficiencia en términos de recursos, su continuidad en el tiempo y la amplitud de los ámbitos concernidos -económicos, empresariales, sociológicos, jurídicos, psicológicos, médicos, ...-.

- El establecimiento de criterios unificados sobre qué información en materia psicosocial se recoge en las encuestas de condiciones de trabajo efectuadas por las AA PP a fin de facilitar posteriores análisis.

En el ámbito de "cumplimiento normativo":

- La valoración de los resultados de la campaña europea de la ITSS sobre "evaluación de riesgos psicosociales"

> Nos encontramos en un tiempo propicio para el desarrollo e impulso de las medidas propuestas: de un lado, la definición de nuevas estrategias de salud laboral y de otro, la actual campaña de la EU-OSHA.

desarrollada en 2012, con el fin de extraer conclusiones de la misma, que permitan evaluar su eficacia y sirvan de base para el diseño y puesta en práctica de las futuras campañas en este ámbito, contando con la participación de los interlocutores sociales a través de los órganos de consulta y participación.

- El desarrollo de un mayor número de actuaciones conjuntas entre la ITSS y las CC AA sobre información, asistencia y orientación a empresas y trabajadores que ya ofrece la ITSS sobre este tipo de riesgos.

- La revisión por parte de la ITSS de la información que se introduce en su aplicación informática con el fin de obtener datos más detallados sobre las actuaciones que en el ámbito psicosocial se desarrollan.

- La mejora de la oferta formativa que en materia de riesgos psicosociales ofrece la Escuela de la ITSS.

- Recomendar a las autoridades competentes que velen por el cumplimiento de los aspectos de índole psicosocial que contiene la Orden TIN/2504/2010, requiriendo a los Servicios de Prevención Ajenos la aportación de la información contemplada en el anexo III y a los Servicios de Prevención Mancomunados la información contemplada en el anexo IV a fin de obtener un análisis homogéneo de la misma.

En el apartado de "concertación social":

- La inclusión de contenidos sobre este tipo de riesgos en la Estrategia Española y en las Estrategias Autonómicas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Planes Directores de las CC AA.

Igualmente, se recomienda el impulso de la temática psicosocial en otras estrategias, pactos, etc. donde pueda tener cabida (promoción de la salud, salud mental y mejora de la calidad de vida en el trabajo).

- Que las AA PP faciliten, mediante acciones concertadas con los interlocutores sociales, la difusión de los acuerdos nacionales y convenios colectivos firmados en materia de gestión de riesgos psicosociales.

CONCLUSIONES

Como se ha podido comprobar a lo largo del texto, el trabajo ha sido arduo y abundante, y las propuestas emanadas, numerosas. A pesar del momento de crisis que estamos viviendo, nos encontramos en un tiempo propicio para el desarrollo e impulso de las medidas propuestas: de un lado, la definición de nuevas estrategias o planes directores de seguridad y salud en el trabajo, una vez concluidas ya la anterior Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y buena parte de las Estrategias Autonómicas (aunque algunas de ellas están ya renovadas y en marcha); y, por otro lado, la actual campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que, con el lema "Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés", se desarrolla en el periodo 2014-2015. Ambos son extraordinarios acicates que merece la pena aprovechar.

Finalmente, cabe agradecer a todos los integrantes del GTRP y a sus órganos de representación el trabajo desarrollado, y animar a todos los agentes intervinientes en la PRL a que faciliten e impulsen el necesario desarrollo de todos los aspectos vinculados al área psicosocial.

Impacto socio-económico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales

José Francisco Martínez-Losa
Director de Audit & Control Estrés
Judith Sarrate Arjona
Psicóloga. Técnica en Prevención de Riesgos Laborales

Numerosos estudios nos muestran que el estrés laboral tiene un importante impacto en la salud y calidad de vida de las personas y también en los resultados de las empresas y en la economía. Una adecuada gestión de los riesgos psicosociales, no sólo mejora el bienestar y la salud de las personas, sino que también favorece su compromiso con el proyecto empresarial. La salud psicosocial de la empresa es una gran oportunidad para innovar, ser competitivo y garantizar la sostenibilidad.

INTRODUCCIÓN

Las exigencias de la economía global, tan competitiva y deshumanizada, son importantes fuentes de estrés. El impacto que estos cambios tienen en los hábitos personales, sociales y laborales de las personas ha convertido al estrés en un protagonista fundamental en la salud y la economía. Además, el mayor peso del sector servicios (y de la función de servicio) y nuevas formas de trabajo, como subcontratación, externalización de servicios, teletrabajo, etc., hace que sean riesgos cada vez más relevantes.

Diferentes organismos (OIT, OMS) y autores no dudan en señalar al estrés como la epidemia del S.XXI (López Rosetti, 2000). La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1999) cuantificó el estrés como la segunda causa de problemas de salud asociada al trabajo, representando el 28 % de los mismos, y diversos estudios consideran que más de la mitad de las bajas están provocadas por causas relacionadas con el estrés.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo viene destacando su importancia y carácter prioritario, en diferentes estudios, publicaciones y actuaciones. Durante este año y el 2015 desarrolla la Campaña **"Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés"**, que pretende sensibilizar e informar sobre el impacto del estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo, difundir y facilitar herramientas y buenas prácticas que ayuden a las empresas a gestionarlos.

Condiciones psicosociales en transformación

Este marco exigente y difícil de prever, para el que nunca se acaba de estar suficientemente preparado, está influyendo en las condiciones de trabajo, eliminando y reduciendo algunos factores de riesgo psicosocial, pero introduciendo otros nuevos. Los nuevos puestos de trabajo exigen cada vez menos aptitudes físicas y más competencias cognitivas (tratar mayor volumen de información y que esta sea cada vez más compleja, tener que tomar decisiones, asumir más incertidumbre, etc.), organizativas (organizar el tiempo, gestionar recursos, etc.) y emocionales-relacionales (trabajar en equipos, depender del trabajo de otras personas, asumir mayores responsabilidades, tratar con clientes o usuarios muy exigentes, tener que dar respuesta a intereses difíciles de compatibilizar, etc.) que son potenciales focos de riesgos psicosociales.

La amortización de plantillas va asociada a la intensificación y presión en el trabajo. Aunque surgen sistemas y herramientas facilitadoras para gestionar y acceder a la información, estas incrementan su cantidad y complejidad. Así, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones

de Trabajo (ENCT), desde 2007 hasta 2011, la percepción del nivel de atención exigida en la tarea ha pasado del 67% al 77,6%, y la percepción de tener mucho trabajo y sentirse agobiado, del 20,3% al 24%. Los encuestados también manifiestan una pérdida del apoyo de los superiores (16,9% en 2011 frente a 20,1% en 2007). Además, se produce una focalización excesiva en el control del rendimiento, con sistemas de reconocimiento formal pobremente implantados y que no tienen en cuenta aspectos cualitativos esenciales (Martínez-Losa, 2007).

La opinión de los expertos es unánime: los riesgos psicosociales son cada vez más relevantes. Existen numerosos datos objetivos que revelan al estrés laboral como un verdadero problema social, económico y empresarial que tiende a ir en aumento. En este artículo se recopilan algunos de estos datos y se indican las consecuencias en el día a día para las empresas. En la primera parte, presentamos cifras generales a nivel de economías de diferentes países y ámbitos geográficos, en la segunda parte focalizamos la atención sobre el impacto en la economía española, y por último describimos las diversas consecuencias del estrés en las empresas.

EL IMPACTO ECONÓMICO DEL ESTRÉS LABORAL

Algunos estudios (Sigman, 1992; Kearns, 1986) consideran que más de la mitad de las bajas están provocadas por causas relacionadas con el estrés. No es tan chocante si se tienen en cuenta las relaciones encontradas entre las experiencias de estrés y diferentes consecuencias para la salud (Martínez-Losa, 2003):

- Sistema inmunológico: vulnerabilidad a infecciones, dificultad de recuperación.

- Problemas físicos: hipertensión arterial, dolores de cabeza, aumento de problemas cardíacos y cerebrovasculares, problemas gastrointestinales, problemas musculoesqueléticos, diabetes e hipoglucemia, asma y otros problemas respiratorios, problemas sexuales, dermatológicos, etc.

- Problemas psicológicos y de salud mental: estrés postraumático y crónico, ansiedad y depresión, *burnout*, apatía, aburrimiento, fatiga, tristeza, baja autoestima, sentimientos de culpa, vergüenza, irritabilidad, mal genio, agresividad, tensión, nerviosismo, soledad.

- Desajustes de los ritmos biológicos: fatiga, insomnio, falta de recuperación.

- Incremento de conductas que afectan a la salud: fumar, beber, drogas, juego.

- Problemas sociales y familiares: separaciones, divorcios, comportamientos violentos, etc.

- Impacto económico en las organizaciones públicas y privadas.

- Impacto económico para las administraciones públicas: compensaciones, tratamientos, campañas.

En este apartado se recopilan datos de diferentes estudios e informes que ponen de manifiesto la relevancia económica del estrés y la salud mental en el trabajo. Se ha de tener en cuenta que se trata de datos, en general, difíciles de comparar por la heterogeneidad de los diversos estudios, por la población de estudio o su ámbito geográfico, la fecha o el período analizado, las metodologías utilizadas, las diferentes monedas y su valor actualizado y, en algunos casos, las diferentes definiciones de las variables analizadas. A continuación se presenta una muestra de estos estudios:

Cifras en la UE y en algunos países europeos:

- Según el reciente informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014), *"Calculating*

the cost of work-related stress and psychosocial risks", el coste anual estimado de la depresión para la Unión Europea es de 617.000 millones EUR (Matrix, 2013); los costes de absentismo y presentismo suponen 272.000 millones EUR, y la pérdida de productividad, 242.000 millones EUR.

- La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2002) señaló: "[…] las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica 2 semanas o más de ausencia laboral".

- En 1999 La Agencia Europea (EU-OSHA) publicó un estudio global para evaluar los costes para la sociedad de todas las enfermedades relacionadas con el trabajo. Las estimaciones realizadas en varios estados miembros de la UE oscilan entre el 2,6% y el 3,8% de su PIB, lo que representa entre 185.000 y 269.000 millones EUR anuales para el conjunto de los 15 países miembros. Suponiendo que al menos un 10% de estos costes estén relacionados con el estrés en el trabajo, esto equivaldría aproximadamente a 20.000 millones EUR anuales.

- Para la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el estrés (2001) es la segunda causa de problemas de salud asociados al trabajo, representando el 28% de los mismos. Así mismo, la Comisión Europea estima que el 40% de los trabajadores de la UE padecen síntomas de estrés.

- En el **Reino Unido**, según el National Institute for Health and Clinical Excellence (2009), se estima que la proporción diaria de ausencias por enfermedad atribuibles a trastornos mentales es del 40,5%; para ello, realizaron la media de tres estudios: 40% (Chartered Institute of Personnel and Development, 2008), 37,5% (Confederation of British Industry/AXA, 2007), 44%

  (Singleton, Bumpstead, O'Brien, 2001). Por su parte, el Institute of Management (1996) estima que 270.000 personas están de baja al día por problemas relacionados con el estrés, lo que supone unos costes por enfermedad y pérdida de producción de 7.000 millones GBP[1] (libras esterlinas).

- En **Francia** se ha estimado que en el año 2000 el coste del estrés laboral para el sistema de seguridad social se sitúa entre el 10% y el 20% de todos los gastos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Trontin, 2006). Trontin, Lassagne, Boini y Rinal (2010) señalaron que los costes anuales del *job strain*[2] en Francia se sitúan entre 2.050 millones y 3.240 millones EUR, mientras que en un estudio llevado a cabo por Bejean y Sultan-Taieb (2005) este coste se situaba entre 1.360 y 2.300 millones EUR.

- En **Suecia**, Levi y Lunde-Jensen (1996) calcularon el coste del *job strain*, basándose en los costes sanitarios, la ausencia por enfermedad y la pérdida de productividad debido a la muerte temprana y en el momento de la jubilación. Las cifras ascendieron a 634 millones EUR.

Otros países: Estados Unidos y Australia

- En **Estados Unidos** (USA), Rosch (2001) valoró que el coste anual derivado del estrés laboral suponía 313.000 millones EUR. NIOSH (1999, citado en Jauregui y Schnall, 2009) cifraron el coste del estrés laboral (incluyendo absentismo y rotación) en la industria americana en 219.000 millones EUR. Elkin & Rosch (1990) señalaron que en USA anualmente se pierden 550 millones de jornadas laborales debidas al absentismo. Sigman (1992) señaló que más de la mitad de estas bajas (54%) están relacionadas con el estrés. Matteson e Ivancevich (1987) estimaron para USA unas pérdidas anuales de 17.000 millones USD por disminución de la capacidad de producción y 60.000 millones por enfermedades relacionadas con el estrés.

- El Safe Work de **Australia** (2012) indica que los costes relacionados con el estrés mental para la sociedad australiana ascienden a 4.300 millones EUR. Esta cifra incluye los gastos derivados de las interrupciones de la producción y los costes de los tratamientos médicos. LaMontagne, Sanderson y Cocker (2010) obtuvieron que el coste de la depresión relacionada con el *job strain* era de 641 millones EUR (el resultado incluye pérdidas de productividad, uso de los servicios de salud, rotación y sustitución de personal, y costes médicos). Econtech (2007): El estrés relacionado con el presentismo y el absentismo le cuesta a la economía australiana 14.810 millones AUD** (13.790 millones EUR) al año y 10.110 millones AUD a las empresas.

Otros estudios muestran las siguientes cifras:

El informe de la OIT **Mental health in the workplace: Introduction** (Gabriel y Liimatainen, 2000) comparó los efectos del trabajo en la salud mental en cinco países. Las conclusiones identificaban elementos comunes que vinculan la alta incidencia del estrés, el cansancio y la depresión a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, debidos, en parte, a los efectos de la globalización económica. "[…] en los países de la Unión Europea, entre un 3% y un 4% del PIB se gasta en problemas de salud mental. En Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año. En

(1) Los datos en libras (GBP) presentados en el informe no muestran la conversión a euros (EUR).
(2) Job Strain: condiciones de trabajo en las que los trabajadores afrontan altas demandas pero tienen poco control o influencia sobre la tarea o sobre el entorno de trabajo (Modelo de Demandas-Control-Apoyo Social, Karasek 1979, Johnson, 1988).

muchos países crece la jubilación prematura debido a problemas mentales, hasta el punto de estar convirtiéndose en el motivo más común para la asignación de pensiones de incapacidad".

En relación con la otra cara de la moneda del estrés y del *job strain*: el *engagement*, **Gallup** en 2012, llevó a cabo un meta-análisis de 263 estudios (incluyendo 192 empresas, 49 sectores, 34 países, casi 1,4 millones de empleados). Calcularon la relación entre el *engagement* (compromiso) en el trabajo y diferentes resultados organizativos. Comparando las diferencias entre las unidades del cuartil superior con las del cuartil inferior (de mayor a menor *engagement*), encontraron las siguientes diferencias: 10 % mejor valorados por los clientes; 22 % mayores beneficios; 21 % mayor productividad; 25 % menos rotación (en empresas de alta rotación); 65 % menos rotación (en empresas de baja rotación); 48 % menos incidentes (safety); 28 % menos pérdidas y robos; 37 % menos absentismo; 41 % menos accidentes con lesiones; 41 % menos defectos de calidad; y afirmaron que « el engagement continúa siendo un importante predictor de los resultados de la organización incluso en un entorno económico difícil (desafiante)".

El impacto de la violencia laboral, mobbing y acoso sexual:

- Según Kaufer y Mattman (1996) el coste estimado de la violencia en el trabajo en Estados Unidos en 1993 fue de 46.000 millones EUR y de 43.000 millones EUR en 1995.

- Leymann (1990) estima que en USA el coste estimado para una empresa por víctima / año de mobbing o acoso laboral oscila entre 30.000[3] USD y 100.000 USD.

- Hubert, Furda y Steensma (2001) señalan que el 1% de los trabajadores del sector financiero en Holanda sufre mobbing.

- Sandroff (1988) (citado por Faley, Knapp, Kustis, Dubois, Young y Polin, 2006) señala que en Estados Unidos el coste estimado del acoso sexual, en el puesto de trabajo, le cuesta a una empresa de unos 20.000 empleados 6,7 millones USD al año. Estos costes incluyen el absentismo, la rotación y la pérdida de productividad.

LOS COSTES DEL ESTRÉS, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN RELACIONADOS CON EL TRABAJO EN ESPAÑA

Los pocos estudios que en España han abordado los costes del estrés, la ansiedad y la depresión asociados a las condiciones de trabajo se han basado esencialmente en el absentismo laboral y sus costes asociados.

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011):

- El 72% de los trabajadores indica que padece algún problema de salud (la mayoría de ellos musculoesqueléticos). El 14,3% de los hombres y un 20,4% de las mujeres señala tener problemas de estrés, ansiedad o nerviosismo, y un 82,1% considera que su trabajo ha producido o agravado esta situación, aunque únicamente un 44,4% de los trabajadores de los mismos acuden a visita médica, ocupando prácticamente la última posición. El 8,1% de los hombres y el 11,4% de las mujeres señala tener problemas para conciliar el sueño y, de todos ellos, un 67,3% cree que ha sido producido o agravado por el trabajo. Un 47,5% ha acudido a visita médica por este motivo.

- El 3,5% de los hombres y el 6,5% de las mujeres de la muestra estudiada indican que tienen depresión o sienten tristeza. De ellos, el 60% considera que este problema ha sido agravado o causado por el trabajo. De ellos, el 61,1% acude a visita médica.

En la **VI ENCT (2007)**, el 22,5% de los trabajadores encuestados consideró que el trabajo estaba afectando a su

salud, y las principales dolencias citadas fueron: dolor de espalda (57,6%), dolor de cuello/nuca (28,1%) y estrés (el 27,9%). La depresión la citó un 5,4% y el insomnio lo señaló un 6,4%.

Según el estudio **"Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales" (2013)** llevado a cabo por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT (ORP-UGT), durante el año 2010:

- Entre el 11% y el 27% de los trastornos y enfermedades mentales pueden ser atribuidos a las condiciones de trabajo.

- El número de días de ausencia por incapacidad temporal (IT) en 2010, asociado a trastornos mentales causado por enfermedades atribuibles al entorno del lugar de trabajo, fue 2,78 millones, lo que equivale a un coste de 170,96 millones EUR.

- El gasto sanitario directo de los trastornos mentales y del comportamiento atribuibles al trabajo oscila entre 150 y 372 millones EUR y representa entre el 0,24% y el 0,58% del gasto sanitario español de ese año.

El estudio **"Costes Laborales de las enfermedades mentales atribuibles al trabajo en España en 2010"** (2010) llevado a cabo por el ORP-UGT con los datos aportados por la Mutua Fraternidad Muprespa indica que:

- La fracción atribuible de días perdidos asociados a enfermedad mental de origen laboral representa un 10,07% del total de días perdidos.

- En el año 2010 se registraron 9.994 partes de baja de IT por enfermedad mental en los 971.580 trabajadores protegidos por la Mutua, lo que supone un 9,08% del total de los partes por enfermedad común. De ellos 3.590 (35,92%) partes de baja se registraron en hombres y 6.404 (64,08%) en mujeres.

- Los datos del total de las bajas por IT por enfermedad mental se desglosan: 60% por ansiedad (con una duración media por episodio de 72-73 días y un coste medio de 2.300 EUR); 18% por episodios de estrés (duración media por episodio de 72-73 días y coste medio de 2.313 EUR); 10% por depresión (duración media por episodio de 82 días y un coste de 2.574 EUR).

A continuación, se destacan los aspectos más relevantes del panorama español durante el periodo comprendido entre 1999 y 2006 (Gamero-Burón, 2010; Gamero-Burón, González, 2008)[3]:

- En 1999 se contabilizaron 10,2 millones de **jornadas perdidas imputables al estrés laboral**; en 2004 la cifra ascendió a 12,3 millones de días laborales perdidos (un crecimiento de un 20,8%). Los días de trabajo perdidos por estrés laboral suponen alrededor del 45% del número total de las ausencias.

- La **pérdida de salarios por IT atribuible al estrés** en 1999 supuso 2.451,5 millones EUR y 3.784,7 millones EUR en 2004 (un incremento del 54,4% en términos nominales y del 31,1% tras descontar el efecto de la inflación).

- El coste por **pérdida de jornadas de trabajo atribuible al estrés laboral** se cifra en 623,3 millones EUR en 1999 y 940,7 millones EUR en 2004 (un incremento del 50,9% en términos nominales y de un 28,1% en términos reales).

- El 25% del **coste total por días faltados al trabajo** es atribuible al estrés, ya que los trabajadores que se ausentan de su trabajo por estrés perciben salarios inferiores a los que se ausentan por otras causas.

- El coste por **ausencias laborales asociado al estrés laboral** supone anualmente aproximadamente el 0,11% del PIB y alrededor del 0,40% del ENE[4].

- De los datos obtenidos se estima que el **coste de absentismo asociado al estrés por trabajador para una empresa** en España, con un entorno de trabajo estresante, suponía 811 EUR en 1999 y 1.046 EUR en 2004.

- Los empleados que declaran que su trabajo es estresante "algunas veces" se ausentan, por término medio, 0,8658 días más al año que aquellos que declaran "nunca" o "casi nunca".

- Los participantes que consideran que su trabajo es estresante "frecuentemente", faltan al trabajo 2,1452 días más al año y los que contestaron "siempre", 1,3626 días al año.

- Según Gamero-Burón y González Álvarez (2008): "De nuestras estimaciones se deduce que los encuestados que declaran que su trabajo es estresante *siempre*, se ausentan más que los no estresados, pero menos que aquellos que responden *frecuentemente*. […] los trabajadores muy estresados no tienen tiempo para ausentarse en exceso".

Algunos estudios relacionados esencialmente con el **acoso laboral**:

- Carnero y Martínez (2005): A partir de las 5.236 entrevistas realizadas a empleados sobre cuestiones referentes a condiciones de trabajo y factores

(3) Los estudios realizados por Gamero-Burón "Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España" (Gamero-Burón, 2010) y "Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral" (Gamero-Burón, González Álvarez, 2008) utilizaron el módulo Work Orientations II del International Social Survey Programme (ISSP) de 1997, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) del periodo 1999-2004 y la Encuesta Nacional de Salud (ENS) de 2006.

(4) Excedente Neto de Explotación: representa la diferencia entre la producción bruta a precios del productor, menos el consumo intermedio a precios del comprador, la remuneración de asalariados, el consumo de capital fijo y los impuestos indirectos netos. También puede ser calculado como la diferencia entre el valor agregado y la suma de la remuneración al trabajo, el consumo de capital fijo y los impuestos indirectos netos. El ENE es sólo una aproximación por exceso a los beneficios de las empresas con asalariados, puesto que también incluye el excedente neto correspondiente a las empresas unipersonales (autónomos).

psicológicos y violencia laboral por la **V ENCT** llevada a cabo por el **INSHT** (2003), un 5,02% de la muestra estudiada es víctima de acoso laboral. El coste médico medio por individuo es de 100 EUR e implica un gasto sanitario anual de 64 millones EUR (el 0,12 % del gasto de la sanidad pública).

- Pastrana (2002): Analizó una muestra de 6.500 casos de bajas por incapacidad temporal e indicó que un 1,71% estaban relacionadas con el *mobbing*, un 0,54% con el burnout y un 0,54% con otros problemas laborales. Estimó que el mobbing supuso para el año 2002 más de 1.850.000 días perdidos y más de 52 millones EUR gastados en IT.

EFECTOS DEL ESTRÉS EN LAS ORGANIZACIONES

Las empresas no sólo pueden ser causa de situaciones de estrés, sino que también sufren sus consecuencias. Tal y como acabamos de ver, el estrés resulta caro, no sólo por ser una de las principales fuentes de absentismo, sino porque afecta, entre otras cosas, al rendimiento, a la calidad del servicio, a cometer errores y sufrir accidentes, a tomar decisiones de manera lenta e ineficiente, a un liderazgo ineficaz, a conflictos personales, a falta de implicación, de creatividad o de capacidad innovadora.

Absentismo

El absentismo de corta duración actúa a menudo como mecanismo de defensa y está muy relacionado con factores motivacionales, mientras que el absentismo de larga duración está más relacionado con problemas de salud (físicos o mentales). El absentismo tiene un impacto significativo en los costes: disminuye la productividad y la persona ausente debe ser reemplazada.

Algunas cifras significativas:

- Los trabajadores que experimentan "algo de estrés" son un 8% más propensos a ausentarse y los que indican tener "siempre" estrés laboral, un 13% más propensos (Leontaridi y Ward, 2002).

- Según el CCH Unscheduled Absence Survey (2003), el 11% de ausencias no planificadas en el Reino Unido (UK) están relacionadas con el estrés.

- La Confederation of British Industry indica que un 30% de ausencias por enfermedad en el año 2000 en UK están relacionadas con el estrés (Hoel, Sparks, & Cooper, 2001). Cuando se incluyen otras variables que afectan al estrés (largas jornadas laborales, la falta de compromiso, los problemas personales y una baja moral en el lugar de trabajo), la proporción se eleva al 40% de las ausencias por enfermedad. Lo que implica un coste medio por empleado de unos 175 GBP al año. Estos gastos estimados no incluyen la pérdida de productividad o los costes de sustitución.

- The Sainsbury Centre for Mental Health (2007) expone que, en Reino Unido, el coste para una empresa por empleado / año es de 1.220 EUR, y un 32,4% de este coste es debido a absentismo (coste de 400 EUR).

- El autor estadounidense Ravi Tangri (2003) estima que un 19% del absentismo está relacionado con el estrés. Otros autores como Danna, K. and Griffin (1999) indican, sin embargo, que esta cifra ascendería hasta un 30%.

- En el año 2006 la media de días perdido por empleado en Australia era de 8,5 días y había experimentado un crecimiento de hasta 9,87 días por empleado/año en 2010. Según los datos del año 2010, el coste medio anual por empleado ascendería a 3.741 AUD AUD (Australian Public Service Commission, 2011; Direct Health Solutions, 2010).

- Jean-Pierre Brun y Christine Lamarche (2006) llevaron a cabo en Canadá una revisión bibliográfica en materia de costes de absentismo y presentismo asociado al estrés laboral para las organizaciones. Los datos obtenidos esencialmente de Estados Unidos muestran que:

Figura 1 El iceberg del estrés

Fuente: Audit & Control Estrés

- En USA en 1999 la ausencia media para los trabajadores por problemas de ansiedad, estrés o relacionado con los anteriores era de 20 días.
- El coste de una jornada de ausencia podía elevarse a 1,5 - 2 veces el salario del empleado.
- Los problemas de orden psicológico serían la principal causa de IT de corta duración (79%) y de larga duración (73%).
- Los empleados depresivos serían entre 1,5 y 3,2 veces más propensos a ausentarse con bajas de corta duración.
- Los costes medios de IT varían: 182 USD – 395 USD por empleado/año. Estos costes (del orden depresivo) son los más elevados de todas las enfermedades crónicas que deben asumir las empresas.
- Los costes directos relativos a IT y al absentismo representan el 7,1 % de la masa salarial.

- Los costes indirectos del absentismo pueden ser evaluados en un 10% de la masa salarial (6,2 % para el tiempo suplementario y los trabajadores que sustituyen al enfermo, y cerca del 4% para la pérdida de productividad).

Presentismo

Tradicionalmente el presentismo se ha asociado a personas que acuden al trabajo a pesar de estar enfermos. El concepto de presentismo podemos aplicarlo también a trabajadores que van a trabajar con preocupaciones personales relacionadas o no con el entorno de trabajo, desmotivados, sin implicación (*disengagement*), etc. También puede consistir en una necesidad por demostrar el compromiso por la empresa, tanto trabajando más horas, como asistiendo a todas las reuniones o llegando siempre muy pronto al trabajo, pero acarreando bajo rendimiento (no se trata de la persona altamente motivada que contribuye plenamente a la organización).

Las personas acuden a trabajar o alargan innecesaria e improductivamente la jornada por temor a perder el empleo, porque la empresa tiene una 'cultura de la presencia', por temor a sus responsables, etc. En el estudio "Why do employees come to work when ill?", realizado por The Work Foundation (UK) and AXA PPP Healthcare (Ashby y Mahdon, 2010), el 40% de los encuestados citó presiones de otras personas como la razón por la que fueron a trabajar a pesar de estar enfermos. Según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT), en el año 2010 se tramitaron un 40 % de bajas de corta duración (resfriados, gripe, etc.) más que en años anteriores, presumiblemente por efecto de la crisis (miedo a perder el empleo), aunque señala también que, en Europa, la crisis económica está provocando un aumento de bajas por estrés y depresión.

La mayoría de los estudios que presentamos en este apartado hacen referencia al impacto que tiene el presentismo relacionado con la salud mental. Más adelante incluimos otros posibles efectos de la experiencia del estrés en el trabajo, como la comisión de errores o la pérdida de la calidad en el trabajo, que también podríamos vincularlos con el presentismo.

La falta de compromiso o la disminución de la capacidad o del rendimiento causada por una enfermedad, un problema físico o psicológico o de orden personal, son algunas de las principales causas de pérdida de productividad en Estados Unidos. Otro factor importante, pero poco estudiado, es la repercusión en su entorno laboral (entre sus compañeros) y en la salud pública de los presentistas que acuden al trabajo aquejados de una enfermedad contagiosa (Widera, Chang y Chen, 2010).

Hemp (2004) mostró que las pérdidas de productividad por el presentismo asociado a problemas de salud en general podían alcanzar hasta el 33% o más. Señaló también que el 82,1% del total de horas de producción perdidas son debidas al presentismo. Encontró que, entre los problemas de salud, la depresión iba asociada al mayor número de horas perdidas, y que estas suponían una pérdida media de producción aproximada de un 7,6%. Estimó que los efectos del presentismo son entre 3 y 5 veces más importantes que los del absentismo.

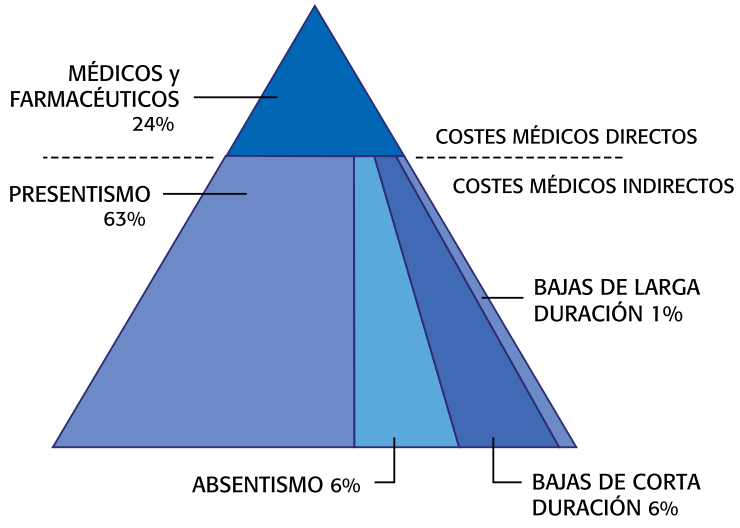
Uno de los principales bancos de USA, Bank One, antes de fusionarse con JP Morgan, hizo un desglose del total de los costes médicos de la empresa y llegó a la conclusión de que el presentismo (que incluye el descenso de la productividad en relación con el salario del empleado) suponía el 63 % de los costes.

Stewart, Ricci, Che, Morganstein y Lipton (2003) encontraron que el presentismo en USA contabilizaba 4,6 veces las horas perdidas por el absentismo y que el 75%-80% de horas perdidas correspondían al presentismo (en general) y sólo un 20%-25% a horas de absentismo.

También en Estados Unidos, Goetzel y otros autores (2003) estudiaron el efecto de la depresión y otras enfermedades mentales y su influencia sobre la producción. La pérdida causada por presentismo asociado a salud mental es de 5,1 veces el equivalente a la pérdida por absentismo.

Brun, Biron, Martel, & Ivers, (2003) señalaron que sólo el 2%-3% de los trabajadores que se ausentaban del trabajo lo hacían por desórdenes psicológicos, mientras que el 40% de los que se mantenían en su puesto mostraban signos de

Figura 2 Triángulo costes médicos (PAUL HEMP)



desgaste psicológico elevado. Esto implica una disminución de los estándares de calidad, tiempo de formación adicional, mayor número de errores, costes asociados a la disminución de la producción, etc.

En Australia (Econtech for Mediabank Private, 2008), el coste directo para las empresas por estrés relacionado con el presentismo supone 6,630 millones AUD (frente a los 3,480 millones AUD por absentismo asociado al estrés), un 0,89% de productividad perdida (frente al 0,47% por absentismo relacionado con el estrés) y una media por trabajador al año de 2,1 días frente a una media de 1,1 días perdidos por trabajador/año por absentismo vinculado al estrés.

Los datos de Australia (Hilton, 2007) indican que las pérdidas de productividad causadas por el absentismo y presentismo varían en función de profesiones (medición del distrés psicológico no específico): en ejecutivos y profesionales (*higher paid men*) existe menor absentismo que en las profesiones menos cualificadas y, sin embargo, se da un mayor nivel de presentismo.

Uno de los hallazgos más sorprendentes de los estudios sobre el rendimiento laboral deficiente debido a trastornos mentales es que tienen un mayor impacto en la reducción del trabajo que en la pérdida del trabajo. Por ejemplo, la depresión y la ansiedad están más consistentemente asociadas con el presentismo que con el absentismo laboral. Además, se estima que el coste de la reducción del rendimiento en el trabajo de las personas con enfermedades mentales no tratadas, como la depresión, puede ser cinco veces mayor que el del absentismo (Kessler y Frank, 1997; Dewa y Lin, 2000; Sanderson y Andrews, 2006).

Según las estimaciones realizadas por The Sainsbury Centre for Mental Health (2007) de Gran Bretaña, el presentismo asociado a salud mental acumula 1,5 veces el gasto por absentismo y tiempo perdido, y es más común entre staff de alto nivel. El coste para una empresa por empleado / año debido a ansiedad, estrés y depresión es de 1.220 EUR. El 58,4 % de este importe es debido a presentismo (ascendería a 710 EUR).

Rotación

Hace referencia a los costes que supone el reemplazo de un empleado y que en ocasiones se derivan del absentismo. Los gastos de rotación pueden ser muy costosos, especialmente cuando se da en altos cargos y directivos, dado que incluiría costes derivados de las indemnizaciones, reclutamiento, selección y formación o de sustitución, y sobre todo la pérdida del capital intelectual y relacional (por ejemplo, con clientes u otros grupos de interés). Por otro lado puede tener un efecto de contagio entre los compañeros, generando expectativas positivas hacia el mercado externo y negativas hacia las posibilidades de desarrollo y promoción internas.

Según el informe anual del Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) de Londres, en el año 2009 el ratio de rotación fue de un 17,3%. El 8% de los empleados que cambiaron de puesto señalaron que una de las principales causas de la rotación era el estrés en el trabajo y aspectos relacionados con el rol desarrollado. Un 15% citaron "malestar salud-estrés".

Ravi Tangri (2003) estima que un 40% de la rotación está relacionada con el estrés. Este autor establecía cinco categorías de costes: costes de cesación del empleo, costes causados por el puesto vacante, costes relacionados con la contratación, costes de formación y pérdidas financieras generales. Consideraba que los costes directos de la rotación sobre el coste total representaban un 10%-15%.

Según The Australian Human Resources Institute (AHRI, 2008), el coste por reemplazar un empleado es de un 75% de su salario anual, pudiendo llegar -según la categoría profesional- hasta el 150%.

En el *Global Benchmarking Study* llevado a cabo por la consultoría australiana Right Management (2009), en el que participaron más de 28.000 empleados de 15 países, encontraron una relación entre salud, bienestar y rotación: las organizaciones que no gestionan la salud y el bienestar tienen una probabilidad cuatro veces mayor de perder talento en los siguientes doce meses.

Rigidez, falta de adaptabilidad, creatividad e innovación

Las organizaciones necesitan cada vez más la flexibilidad intelectual de sus colaboradores y una actitud hacia la innovación y la mejora continua. El estrés limita la visión del individuo a su propia supervivencia: el trabajador ya tiene bastante con sus propios problemas como para pensar en introducir mejoras o innovacio-

Tabla 1 ■ Costes para la sociedad y empresas australianas en AUSD (2007)

	Presentismo relacionado con estrés	Absentismo relacionado con estrés	Total
Costes directos empresa	6,630 millones	3,480 millones	10,110 millones
Pérdida de productividad	0,89 %	0,47 %	1,36 %
Días perdidos por trabajador y año	2,1	1,1	3,2
Coste total a la economía	9,690 millones	5,120 millones	14,810 millones

Fuente: Econtech Pty Ltd for Medibank Private (2007). Economic Modelling of the Cost of Presenteeism in Australia.

nes. El estrés es un fracaso de adaptación a unas demandas. En cierto modo, este fracaso puede llegar a generar un tipo de indefensión aprendida en la que el sujeto percibe que no puede controlar la situación y hace disminuir su capacidad de respuesta. En todo caso, esta será más rígida, simple y superficial.

Según el citado Global Benchmarking Study (2011), los programas de intervención en salud y bienestar afectan al *engagement* de los empleados y a la innovación y creatividad. Las empresas que apuestan por estos programas son 3,6 veces más creativas e innovadoras, y el número de empleados *engaged* se incrementa 8 veces. Sin embargo, cuando la salud y el bienestar no se manejan correctamente, la innovación y la creatividad decrecen cerca de 7 veces y el número de trabajadores no implicados o no comprometidos se duplica.

Falta de calidad. Errores al juzgar situaciones y al actuar

Numerosos estudios relacionan positivamente un buen clima laboral y la calidad de procesos, productos y servicios. El 48% de los encuestados por la Ethics Officer Association (1997) reconocieron que, bajo situaciones de presión y estrés, habían actuado conscientemente de forma poco eficiente (disminución de los requerimientos de calidad, trato inadecuado con los clientes o abuso en los gastos personales). Así, por ejemplo, en el caso de entrega de servicios existirá agresividad con los clientes y poca ayuda para resolver inquietudes, entre otros; y en el caso de la elaboración de productos, la falta de concentración y los dolores físicos en general producirán productos con fallos y, por ende, la empresa deberá correr con los gastos financieros.

Existe una conexión importante entre el clima de trabajo y la relación con los clientes. El trabajador estresado se preocupará menos por el trato, por conseguir nuevos clientes y por mantener los actuales. La proximidad y el trato agradable con los clientes se logran con empleados comprometidos con el proyecto empresarial. Un estudio de Frederick Reichheld y Earl Sasser, publicado en *Harward Business Review* en 1990, destaca que disminuir un 5% la tasa de deserciones de clientes supone un incremento de beneficios entre un 30% y un 100%.

Las personas bajo situaciones de estrés pasan gran parte de su tiempo rumiando sus propios problemas y tienen embotada su capacidad intelectual (dificultades de concentración y para juzgar desde diversos puntos de vista), emocional e interpersonal (todo ello tiene una explicación fisiológica, en los niveles de endorfinas). Como consecuencia, cometen mayor número de errores al tomar decisiones y durante sus actuaciones (en algunos casos, muy graves). Un ejemplo de ello son algunos de los accidentes laborales.

Según el estudio llevado a cabo por Zoe Zoupanou, Cropley y Rydstedt (2013), unos objetivos inalcanzables se asocian con rumiación, depresión y quejas físicas, y constituyen una gran presión sobre las personas.

Accidentes laborales

El estrés disminuye la atención y aumenta las preocupaciones y la fatiga. Los trabajadores bajo presión y/o estresados intentan hacer lo máximo posible con el mínimo esfuerzo: se preocupan menos de seguir los procedimientos seguros y de usar los equipos adecuados.

Según un informe publicado en la *Harvard Business Review* (citado por David Lee, 1997), los trabajadores que expresan sentirse más estresados son un 30% más propensos a sufrir accidentes que el resto. Estos accidentes suponen una pérdida anual altamente significativa para las empresas. De todos los factores personales relacionados con el acaecimiento de los accidentes, tan sólo uno aparece como el denominador común: una fuerte carga de estrés en el momento de producirse.

En la misma línea, Cooper, Liukkonen y Cartwright (1996) señalan que el estrés es considerado como el responsable de entre el 60% y el 80% de todos los accidentes en el lugar de trabajo y The Ameri-

can Institute of Stress (2003) aporta que el estrés relacionado con las distracciones y/o adormecimientos se contabiliza como el responsable de entre el 60% y el 80% del total de accidentes laborales.

Según la VII ENCT (2011), un 7,5% de la muestra estudiada (670 empleados) sufrió algún tipo de accidente laboral que requirió asistencia médica. Las principales causas que indicaron los accidentados (un 23%) y relacionadas con el estrés laboral fueron las distracciones, descuidos, despistes y falta de atención. Otras causas citadas y también relacionadas fueron que se trabaja muy rápido (11%) y por cansancio o fatiga (7,6%).

Pérdida de control emocional y empatía. Conflictos y problemas interpersonales

El estrés provoca pérdida de control emocional, empatía y sensibilidad hacia los otros. El foco de atención son los propios problemas. Esto será especialmente relevante en la actuación de los líderes formales con sus subordinados.

El estrés limita la capacidad de empatía y radicaliza las posiciones personales. El estrés puede ser causa y efecto de conflictos interpersonales y, en algunos casos, puede tener consecuencias personales y para la organización importantes. Los casos de *burnout* tienen un impacto relevante en las relaciones internas. Como hemos señalado en apartados anteriores, diversos estudios identifican un incremento en las actitudes y conductas violentas en los lugares de trabajo.

Costes de oportunidad: falta de visión para estimular y aprovechar el talento de los trabajadores

El trabajador que experimenta *job strain* (estrés) no puede permitirse el lujo de pensar en mejoras. La rutina de apagar fuegos, la presión constante impuesta externamente o autoimpuesta, evita que pueda dedicarse a mejorar los procesos de trabajo e innovar. Estos costes de oportunidad son difíciles de cuantificar, pero influyen notablemente en la capacidad de adaptación e innovación y afectan negativamente en el compromiso de los trabajadores, pudiendo, además, estimular la rotación de las personas más valiosas.

David Lee (1997) identifica dos causas principales por las que las empresas no favorecen estos procesos de mejora:

a) Las personas que suelen tener mejores ideas para mejorar procesos, son a las que se les encomienda más trabajo.

b) Dichas personas están tan sobrecargadas que pierden la energía y motivación para este importante trabajo de "pensar". Al final, se queman y continúan como pueden en esa dinámica (Lee habla de "*living dead*"), abandonan la organización por incapacidad (física o psicológica) o encuentran otro empleo.

Ravi Tangri (2003) señala, como consecuencia indirecta del estrés laboral para las organizaciones, el coste de oportunidad asociado a la rotación no deseada por la pérdida de conocimientos especializados (pérdida del capital intelectual). Varios estudios estadounidenses ponen de manifiesto que más del 44% de las empresas estudiadas han visto disminuida su clientela y han perdido oportunidades de ingresos significativas.

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

La falta de cultura preventiva y la desatención a los riesgos psicosociales están afectando negativamente al desarrollo empresarial y a su adaptación a los nuevos tiempos. Es imprescindible que la intervención ante los riesgos psicosociales sea asumida como esencial para la eficiencia en el trabajo y la salud de las propias organizaciones en el camino hacia la excelencia. Para enfrentarnos a las debilidades y amenazas que confluyen en las organizaciones, es necesario identificar y extraer lo mejor de nuestras fortalezas y aprovechar las oportunidades por descubrir. Aunque parezca una redundancia, las fortalezas de nuestras empresas están en las "fortalezas" (*strengths*) de las personas que las componen. La fortaleza de cada persona es una combinación única de talento y competencias que le permiten dar lo mejor de sí mismos.

La gran oportunidad es construir empresas y organizaciones innovadoras y resilientes, es decir, organizaciones abiertas permanentemente al cambio, que afrontan las dificultades con espíritu de superación, que las valoran como un reto y una oportunidad de crecimiento. Y para lograrlo es necesario el compromiso de todos los miembros de la organización. La mejor manera es ofrecer a las personas la oportunidad de demostrar en el día a día su talento, es decir, permitir que hagan lo que mejor son capaces de hacer. Para ello es necesario escucharles, abrir vías activas de participación, tenerlos en cuenta en nuestras decisiones y reconocer su contribución y su esfuerzo. En definitiva, crear y consolidar una organización del trabajo acorde con los nuevos tiempos.

La política de gestión de personas debe (basado en el informe Gallup, 2013):

- Incorporar el *engagement* y el enfoque de las fortalezas en la estrategia de la organización.

- Ayudar a que los empleados descubran sus fortalezas.

- Alinear estas fortalezas con los objetivos de la organización y de los equipos, asignando los roles y funciones adecuados para lograrlos.

- Incorporar el lenguaje del compromiso y de las fortalezas en el día a día, comunicando los motivos y las ventajas que aporta.

- Utilizar las reuniones de equipo para fortalecer el conocimiento del modelo de fortalezas y asignar proyectos basados en las fortalezas de sus miembros.

- Incorporar las fortalezas al reconocimiento y las evaluaciones, estableciendo objetivos personales.

- Crear una comunidad de expertos (en sus respectivas fortalezas) que puedan ayudar a cualquiera de la organización a potenciar sus fortalezas.

Más allá de los tópicos sobre los trabajadores españoles, el informe Gallup "**State of the global workplace"** (2013) identifica a los trabajadores españoles entre los más comprometidos con sus empresas de Europa (18 % frente a una media europea de 14 %), aunque el porcentaje de trabajadores activamente no comprometidos es igual que la media europea: 20 %. La gran oportunidad está en saber reconocer y utilizar el talento de ese 18 % y estimular el del 64 % restante.

Otra ventaja cultural importante en nuestro país son los modelos de apoyo social (familia, amistades, cooperación y ayuda ciudadana, como podemos comprobar frente a las consecuencias de la crisis: cooperantes, apoyos frente a desahucios, etc.) que se replican en las relaciones sociales dentro de las organizaciones. En las organizaciones se crean de manera informal grupos de apoyo social internos que fomentan las relaciones positivas, el humor, la cooperación y la ayuda. Esto queda evidente en las evaluaciones de riesgos psicosociales, en las que una de las dimensiones mejor valoradas es el apoyo social de los compañeros. En general, también se valora muy positivamente el apoyo social de los superiores (señalan fundamentalmente su carácter personal), normalmente por encima de la valoración del apoyo de las políticas internas de la empresa (que se perciben distantes). Los comportamientos de cooperación y ayuda mutua en las organizaciones se deben valorar y reconocer de manera explícita y formal.

Debemos destacar también, como oportunidad, el desarrollo incipiente de la prevención de riesgos psicosociales positiva, favorecida por los nuevos conocimientos y técnicas que está aportando la psicología positiva (Vázquez, 2008; Salanova y Schaufeli, 2009; Meneghel, Salanova y Martínez, 2013). Esta nueva orientación considera que hay una serie de factores y condiciones de trabajo que tienen un efecto positivo sobre la salud y que su desarrollo contribuye a un mayor bienestar de los empleados y también a disminuir los efectos negativos de otras condiciones psicosociales difíciles de controlar (Martínez-Losa, 2014). Por otro lado, se favorece la predisposición para actuar de la dirección, que se sentirá cómoda potenciando sus fortalezas al tiempo que mejora las condiciones de riesgo que se hayan podido identificar.

Estamos asistiendo al desarrollo de actuaciones que, más allá de las modas, están orientadas hacia la promoción de la salud en el trabajo, la gestión de la responsabilidad social, las políticas de conciliación e igualdad, las políticas de integración que utilizan la riqueza de la diversidad, los modelos de gestión que tienen en cuenta el bienestar y el crecimiento de las personas (gestión de personas, gestión del talento, empresa saludable, etc.) como una estrategia para fortalecer el potencial y el capital intelectual de la organización.

Disponemos de recursos y herramientas suficientes, muchos de ellos gratuitos, para gestionar (identificar, evaluar e intervenir) los riesgos psicosociales. Hay que destacar la contribución del INSHT, de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y de otros organismos europeos como el HSE del Reino Unido, de organizaciones sindicales y empresariales, y la generosa aportación de buenas prácticas de diferentes empresas en España y Europa.

REFLEXIONES FINALES

A pesar de las diferencias existentes entre estos estudios, puede concluirse que el estrés tiene un enorme impacto macroeconómico tanto en la disminución de la productividad como en los costes sociales y sanitarios.

Estas consecuencias para las empresas no sólo incluyen la pérdida de jornadas de trabajo, sino también los costes indirectos, más difíciles de valorar, pero de mayor relevancia desde el punto de vista de sus resultados y su capacidad para afrontar los retos de los mercados actuales.

Hemos visto cifras y resultados suficientes para tomarnos en serio el estrés laboral, aunque se tratan en su mayoría de datos macroeconómicos. Es necesario desarrollar instrumentos que podamos adaptar a la realidad de nuestra empresa, que sean de sencilla aplicación y que permitan identificar el impacto de los riesgos psicosociales (y del bienestar psicosocial). La evaluación de riesgos es una medida necesaria pero insuficiente: necesitamos indicadores para identificar los costes y tener una línea de base para valorar la eficacia de nuestras actuaciones.

Un buen punto de partida puede ser la herramienta creada por los canadienses Jean-Pierre Brun y Christine Lamarche (2006) para medir el coste empresarial del absentismo y presentismo asociados a problemas psicológicos y que incluye 39 indicadores: 14 indicadores de línea base; 14 indicadores relacionados con

Tabla 2 Beneficios de la promoción de la salud y el bienestar

LAS ORGANIZACIONES EN LAS QUE LOS TRABAJADORES PERCIBEN QUE SE PROMUEVE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE FORMA ACTIVA:
Obtienen **2,6** veces más beneficios
Tienen **7,9** veces más engagement
Retienen **4** veces más el talento
Son **3,6** veces más creativas e innovadoras

Fuente: Right Management (2009). Wellness and Productivity Management: A New Approach to Increasing Performance.

costes específicos de absentismo; 2 indicadores asociados a costes específicos de presentismo y 9 indicadores comunes para ambos.

Hay pocos análisis que valoren adecuadamente el ratio coste-beneficio de las intervenciones preventivas relacionadas con el estrés laboral y la salud mental, por las dificultades metodológicas que conllevan, y no siempre se han obtenido diferencias significativas. La mayoría de estos estudios tampoco han valorado el impacto de cambios organizativos preventivos, sino el impacto de programas de bienestar (*wellness*) y salud. Sin embargo, poco a poco van apareciendo evidencias de la rentabilidad de estos programas:

- Un informe de Matrix (2013) examina el coste-beneficio de diferentes programas de promoción de la salud mental y de prevención de trastornos psicológicos en el trabajo, que incluyen mejoras en el entorno de trabajo, gestión del estrés y tratamiento psicológico. Los resultados (obtenidos en varios países europeos) indican que por cada euro invertido se obtiene un beneficio neto de 13,62 EUR en tan sólo un año.

- Hamberg-van Reenen, Karin I Proper, Matthijs van den Berg (2012) revisaron 10 intervenciones en salud mental en el lugar de trabajo, que clasificaron en dos grupos: cuatro programas preventivos y de tratamiento para los trabajadores y seis programas de retorno al trabajo para trabajadores aquejados de problemas de salud mental. En los programas de prevención y tratamiento encontraron ratios positivos coste-beneficio (aunque señalaron que tres de los programas tenían de baja a moderada calidad metodológica). En los programas de retorno al trabajo, solo encontraron un balance positivo coste-beneficio en uno de los programas.

- Tangri (2003) revisó diferentes programas de salud y bienestar y encontró evidencias de que el ratio coste-beneficio se movía entre 1,64 USD y 6,85 USD por cada dólar invertido.

- La consultora australiana Right Management (2009) señala que los programas de intervención en salud y bienestar afectan al rendimiento. Cuando en las organizaciones se abordan la salud y el bienestar de forma adecuada, el rendimiento se incrementa más de 2,5 veces. Sin embargo, si no se manejan correctamente, el rendimiento decrece más de 3,5 veces.

Creemos que una forma eficaz de adaptarnos de manera sostenible al mercado es incorporar la salud psicosocial en la estrategia de nuestras organizaciones, adoptando medidas que estimulen el compromiso de nuestros colaboradores y les faciliten aplicar sus fortalezas en el día a día.

Una organización resiliente tiene clara su visión y sus objetivos son coherentes con esta, de manera que pueda orientar su crecimiento (no siempre necesariamente económico) y garantizar su sostenibilidad en el futuro. Una organización de este tipo se apoya en sus fortalezas y es proactiva, flexible, competitiva y sostenible. Sus equipos son resistentes frente al estrés y están comprometidos en el proyecto de la organización porque tienen la oportunidad de compartir y desarrollar sus fortalezas y su talento.

Ante las debilidades y amenazas existentes, como la falta de cultura preventiva y la presión de una economía deshumanizante, disponemos como fortalezas del talento y las competencias necesarias que han de permitir el cambio hacia un modelo de empresa y de sociedad en el que el control de los riesgos psicosociales responda a los intereses de todos los grupos de interés en pro de la sostenibilidad empresarial.

Bibliografía

- Ashby, K., & Mahdon, M. (2010). *Why do employees come to work when ill?* AXA PPP healthcare.
- Bejean, S. & Sultan-Taieb, H., (2005) Modelling the economic burden of diseases imputable to stress at work, *European Journal of Health Economics*, Vol. 50, 16–23.
- Blatter, B., Houtman, I., van den Bossche, S., Kraan, K., van den Heuvel, S., (2005). *Gezondheidsschade en kosten als gevolg van RSI en psychosociale arbeidsbelasting in Nederland*, TNO Report.
- Brun, J.P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003). Évaluation de la santé mentale au travail: Une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines.. *Études et recherches / Rapport No. R-342*. Québec, Canada: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Brun, J.P., & Lamarche, C. *Assessing the costs of work stress*. Université Laval, Quebec, Canada, 2006.
- Carnero, M.A., & Martinez, B. (2005) *Economic and health consequences of the initial stage of mobbing: the Spanish case*, XXX Simposio de Análisis Económico, Universidad de Murcia.
- Cooper, C.L., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996) *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Danna, K., & W. Griffin, R. (1999) Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management* 1999, Vol. 25, No. 3, 357–384.
- Dewa, C. S., & Lin, E. (2000). Chronic physical illness, psychiatric disorder and disability in the workplace. *Social Science & Medicine*, *51*(1), 41-50.
- Elkin, A. & Rosch, P. (1990). Promoting Mental Health at Work. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, *5*, 739-54.
- Faley, R., Knapp, D., Kustis, G., Dubois, C., Young, J. & Polin, B. (2006). Estimating the organisational costs of same-sex sexual harassment: the case of the US army. *International Journal of Intercultural Relations*, *Vol. 30*, No 5, 2006, pp. 557–577.
- Gabriel, P., & Liimatainen, M.R. (2000). Mental health in the workplace: Introduction. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Gamero-Burón, C. (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. *Estudios de economía aplicada*, *28*(3), 689.
- Gamero-Burón, C., & González, M.L. (2008). *Evaluación de los costes de la no prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: propuesta para el estrés laboral*. Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT - Universidad de Málaga - INSHT.
- Goetzel, R. Z., Hawkins, K., Ozminkowski, R. J., & Wang, S. (2003). The health and productivity cost burden of the "top 10" physical and mental health conditions affecting six large U.S. employers in 1999. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *45*(1), 5-14.
- Hamberg-van Reenen, H.H., Proper, K.I., & van den Berg, M. (2012). Worksite mental health interventions: A systematic review of economic evaluations. *Occupational & Environmental Medicine*, *69*, 837-845.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work - but out of it. *Harvard Business Review*, *82*(10), 49-58.
- Hilton, M. (2007). *Getting upstream of psychological disability in the workforce – who are we not seeing and at what cost*?
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free work environment.* Informe comisionado por la Intenational Labour Organization (ILO), Institute of Science and Technology (University of Manchester.
- Hubert, A.B., Furda, J., & Steensma, H. (2001). Mobbing: Systematic harassment in organizations. *Gedrage Organisatie*, *14*, 378-396.
- Jauregui, M., & Schnall, P.L. (2009). *Work, psychological stressors and the bottom line. Unhealthy work, causes, consequences, cures* (P. Schnall, M. Dobson and E. Rosskam, eds.), Amityville, NY, 2009.
- Johnson, J.V., & Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population *Am J Public Health*, 1988; 78: 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*,1979; *24,* 285-309.
- Kaufer, S., & Mattman, J.W. (1996). *The cost of workplace violence to American businesses.*
- Kearns, J. (1986) Stress at work: the challenge of change. *BUPA series The Management of Health: 1 Stress and the City*, BUPA.
- Kessler, R. C., & Frank, R. G. (1997). The impact of psychiatric disorders on work loss days. *Psychological medicine*, *27*(*04*), 861-873.
- LaMontagne, A.D., Sanderson, K., & Cocker, F. (2010). *Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression*, VicHealth, Australia.
- Lee, D. Employee Stress: The True Cost. *Published in The John Liner Review, Vol 11**(3), 33-38***.
- Leontaridi, R.M., & Ward, M.E. (2002). Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism. IZA Discussion Paper No. 493.
- Levi, L., & Lunde-Jensen, P. (1996). *A model for assessing the costs of stressors at national level.* European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, Vol. *5*, 1997, 119–125.
- López Rosetti, D., (2000). Estrés, epidemia del siglo XXI: cómo entenderlo, entenderse y vencerlo. Lumen Humanitas.
- Martínez-Losa, J.F. (2003). La prevención de riesgos psicosociales, un reto social, económico y sanitario. Guía empresarial de riesgos laborales. 3, 6-15.
- Martínez-Losa, J.F. (2007). Dimensiones Macro-organizativas y condiciones de riesgo psicosocial. *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: Medidas Preventivas*. Foment del Treball Nacional, Barcelona, 39-64.
- Martínez-Losa, J.F. y Peña, A. (2104). Innovación en la evaluación de los riesgos psicosociales: Oportunidades de mejora y soluciones a través de ejemplos reales. ORP 2014, Zaragoza, 21-23 mayo, (paper).
- Mattesson, M.T., & Ivancevich, J.M. (1987). Controlling stress effects: Effective Resource and Management Strategies. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martínez, I.M. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional: una revisión teórica. *Aloma: revista de psicologia, ciències de l'educació i de l'esport,* Nº 31, 2, 2013, págs. 13-24
- Pastrana, J.I. (2002). ¿Cuánto cuesta el mobbing en España? *Lan Harremanak*, Vol. *7*, 2002, 171–181.

Bibliografía (continuación)

- Reichheld, F. F., & Sasser Jr, W. E. (1989). Zero defections: quality comes to services. *Harvard business review*, *68*(5), 105-111.
- Rosch, P.J. (2001). The quandary of job stress compensation. *Health and Stress*, Vol. *3*, 2001, pp. 1–4.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión.* Madrid: Alianza Editorial.
- Sanderson, K., & Andrews, G. (2006). In Review. *Canadian Journal of Psychiatry*, *51*, 63-75.
- Sandroff, R. (1988). Sexual harassment in the Fortune 500. *Working Woman*, December, 1988, 69–73.
- Sigman, A. (1992). *The state of corporate health care*. Personnel Management, February, 24-31.
- Singleton, N., R. Bumpstead, R., O'Brien, M., Lee, A. & Meltzer, H. (2001). *Psychiatric morbidity among adults living in private households, 2000*. The Office for National Statistics. The Stationery Office.
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *Jama*, *289* (23), 3135-3144.
- Tangri, R. (2003). *Stress costs. Stress Cures*. Trafford, Victoria (Canada).
- Trontin, C. (2006). *Coûts du stress: éléments d'appréciation des enjeux économiques.* Communication présentée dans le cadre du Colloque CHP de Liège intitulé 'Travail et Stress : la loi sur le Bien-Etre, 10 ans déjà… et après ?', Site Agora, Liège.
- Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S. & Rinal, S. (2010). *Le coût du stress professionnel en France en 2007*. Institut National de Recherche et de Sécurité, Paris.
- Vázquez, C., & Hervás, G. (2008). (Eds.), *Psicología Positiva aplicada.* Bilbao: Desclee de Brower.
- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: a public health hazard. *Journal of general internal medicine*, *25*(11), 2010, 1244-1247.
- Zoupanou, Z., Cropley, M., & Rydstedt, L.W. (2013). Recovery after Work: The Role of Work Beliefs in the Unwinding Process. *PLOS ONE* 8 (12): e81381. doi:10.1371/journal.pone.0081381
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2002). *Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006.* Bruselas: Comission of the European Community.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2000). *Research on work-related stress.* Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- American Institute of Stress. (2003). *Job stress*. http://www.stress.org/job.ht
- Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo - AEEMT (2010). http://www.aeemt.com/contenidos/Notas_de_Prensa/Press_Book_AEEMT_2010_08.pdf
- Australian Human Resources Institute. (2008). *'Love 'em don't lose 'em' – Identifying Retention Strategies that Work.* HR Pulse Research Report, 2(1)
- Australian Public Service Commission (2011). State of the Service Report 09-10, 15 August 2011, http://www.apsc.gov.au/stateoftheservice/0910/report.pdf
- CCH Incorporated. (2003). Unscheduled absenteeism hits 13-year low. Human Ressources Management Ideas & Trends: A CCH incorporated publication (569), 153-164.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2008). Annual survey report 2008: absence management. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2009). Annual survey report 2009: recruitment, retention and turnover. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Comisión Europea. (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- Confederation of British Industry (CBI)/AXA (2007). *Attending to absence: Absence and labour turnover survey 2007.* London: Confederation of British Industry.
- Direct Health Solutions (2010). *Absence Management Survey Summary*, 21 July 2011, http://www.dhs.net.au/NewsDetail.aspx?pid=184
- Econtech Pty Ltd for Medibank Private (2007). *Economic Modelling of the Cost of Presenteeism in Australia*.
- Ethics Officer Association and American Society of Chartered Life Underwriters & Chartered Financial Consultants (1997). Sources and consequences of workplace pressure: a landmark study. (unpublished report)
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2001). *Tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Luxemburgo.
- Gallup. (2013). *State of the Global Workplace.* http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx
- Institute of Management (IM) (1996). *Are Managers Under Stress?* London, IM. 1996.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2003). *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.*
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.*
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.*
- Matrix (2013). *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request.
- National Institute for Health and Clinical Excellence (2009). *Promoting mental wellbeing at work.* NICE public health guidance.
- Right Management (2009). *Wellness and Productivity Management: A New Approach to Increasing Performance.*
- Safe Work Australia (2012). *Cost of work related injury and disease for Australian employers, workers and the* community: 2008–09. Safe Work Australia, Canberra.
- Sainsbury Centre for Mental Health. (2007). *Mental health at work: developing the business case. Policy paper 8.* London: Sainsbury Centre for Mental Health
- UGT (2013). Observatorio de Riesgos Psicosociales. Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales, UGT-CEC.
- UGT. Observatorio de Riesgos Psicosociales (2010). *Costes Laborales de las enfermedades mentales atribuibles al trabajo en España en 2010*. UGT-CEC.

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2014

Coincidiendo con la semana 43 del calendario se celebra cada año la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo como forma de sensibilizar sobre la necesidad de lograr lugares de trabajo seguros y saludables. Durante este periodo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo solicita apoyo a los Estados miembros de la UE para que en cada rincón de Europa se programen actividades dirigidas a la concienciación en torno a diferentes aspectos de la prevención de riesgos laborales que se abordan en sus distintas Campañas Trabajos saludables. El pasado mes de abril la Agencia Europea inauguró la Campaña Europea 2014-2015 Trabajos saludables: Gestionemos el estrés, que protagonizará los eventos programados con ocasión de la Semana Europea para sensibilizar sobre el creciente problema de los riesgos psicosociales e impulsar la gestión de la prevención de dichos riesgos en las empresas mediante instrumentos prácticos.

En la presente tabla se representan aquellas actividades programadas en el marco común de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2014 en España, dedicada a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Este programa de actividades contempla muy diferentes formas de promover el conocimiento técnico y la cultura preventiva en torno a esta materia, como sesiones de Teatro foro, cursos, Jornadas Técnicas, seminarios, charlas, cine fórum, etc.

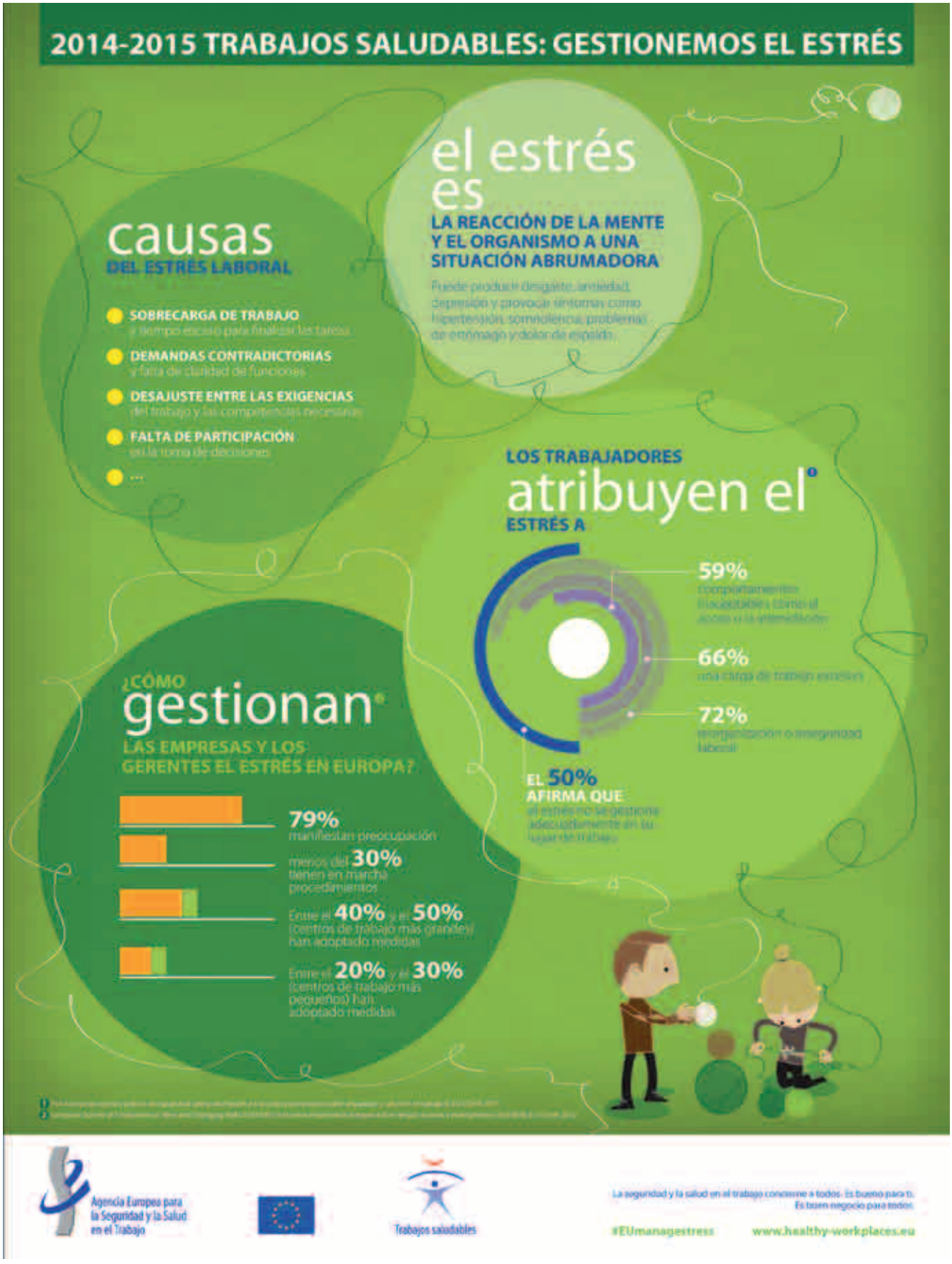
El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como Centro de Referencia de la Agencia Europea, agradece el esfuerzo de todas las organizaciones que se han adherido a la celebración de esta Semana Europea mediante la programación de diferentes eventos y anima a trabajadores, empresarios y ciudadanos a participar en estas actividades.

Lugar de celebración		Fecha	Actividad	Título	Organiza
Andalucía	Sevilla	20-24/10/2014	Diversas actividades	Trabajos saludables: Gestionemos el estrés" en los tres ámbitos de intervención de las empresas: gerencia, mandos intermedios y trabajadores	Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Sevilla en colaboración con AFFOR. C/ Carabela La Niña, 16, 41007 Sevilla. Tfno.: 955 06 65 00, 955 06 65 38 mariai.garcia.murillo@juntadeandalucia.es, formacioncprlse.ceice@juntadeandalucia.es
		24/10/2014	Jornada Técnica	Riesgos psicosociales	
	Cádiz	18/09/2014	Seminario	Gestión emocional aplicada a la PRL	MC MUTUAL (Actividad dirigida a mutualistas) Información e inscripción: http://goo.gl/RMZpyS
Baleares	Palma de Mallorca	8 - 9/10/2014	2 Talleres	FPSICO 3.0	Dirección General de Trabajo y Salud Laboral
		Pendiente de confirmación	Taller	Intervención Psicosocial. Estudio de casos	
		Pendiente de confirmación	Taller	Método Ergopar	
Canarias	Santa Cruz de la Palma (La Palma)	30/09/2014	Foro de teatro	"La Punta del Iceberg" Representación de la obra de teatro y posterior debate sobre riesgos psicosociales en el marco de la Campaña Europea	Teatro Circo de Marte icasellp.ceic@gobiernodecanarias.org icaseltf.ceic@gobiernodecanarias.org
	Puerto del Rosario (Fuerteventura)	14/10/2014			Auditorio Teatro del Cabildo Insular icasellp.ceic@gobiernodecanarias.org icaseltf.ceic@gobiernodecanarias.org
	San Bartolomé (Lanzarote)	15/10/2014			Teatro Municipal de San Bartolomé icasellp.ceic@gobiernodecanarias.org icaseltf.ceic@gobiernodecanarias.org
	Las Palmas de Gran Canaria	22-10-2014			Teatro Guiniguada Información e inscripciones en: Instituto Canario de Seguridad Laboral C/ Alicante nº 1 35016 Las Palmas de Gran Canarias. 928452403 C/ Ramón y Cajal nº 3 38003 S/C de Tenerife Tfno.: 922 47 37 70 icasellp.ceic@gobiernodecanarias.org icaseltf.ceic@gobiernodecanarias.org
Castilla y León	Ávila	27/10/2014	Jornada técnica	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/Segovia, 25 bajo - 05005 Avila Tfno.: 920 35 58 00
	Arévalo	28/10/2014	Jornada técnica	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/
	Burgos	22/10/2014	Charla sensibilización	Semana Europea: Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda. Castilla y León, nº 2-4. 09006 Burgos Tfno.: 947 24 46 24 y 947 24 46 19 Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/
	León	23/10/2014	Jornada	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Centro de Seguridad y Salud Laboral de León Avda. de Portugal s/n - 24009 León Tfno.: 987 34 40 32 Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/

Lugar de celebración		Fecha	Actividad	Título	Organiza
Castilla y León	León	21/10/2014	Charla prevención	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Colegio Maristas San José Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda. de Portugal s/n - 24009 León Tfno.: 987 20 23 12 Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/
		22/10/2014	Charla sobre prevención	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Colegio Agustinas Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda. de Portugal s/n - 24009 León Tfno.: 987 20 23 12 Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/
	Palencia	Pendiente de confirmar	Jornada	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/ Doctor Cajal 4-6 - 34004 Palencia Tfno.: 979 71 57 88 Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/
	Salamanca	20-24/10/2014	Charla sobre prevención Bachillerato	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Información e inscripción: http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/
		20-24/10/2014	Charla sobre prevención Formación Profesional	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	
	Segovia	20-24/10/2014	Acción formativa	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Centro Integrado de Formación Profesional Unidad de Seguridad y Salud Laboral Plaza de la Merced, 12 - 40001 Segovia Tfno.: 921 41 74 55
		20-24/10/2014	Acción formativa	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	I.E.S. Ezequiel González Unidad de Seguridad y Salud Laboral Plaza de la Merced, 12 - 40001 Segovia Tfno.: 921 41 74 55
	Soria	20-24/10/2014	Pendiente de confirmación	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Centro Ed. Soria Unidad de Seguridad y Salud Laboral Paseo del Espolón 10 - 42001 Soria Tfno.: 975 24 07 84
		21-24/10/2014	Pendiente de confirmación	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Centro Ed. Soria Unidad de Seguridad y Salud Laboral Paseo del Espolón 10 - 42001 Soria Tfno.: 975 24 07 84
	Valladolid	20-24/10/2014	Charla sobre prevención (EEM)	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	C.I.F.P. Gregorio Fernández Unidad de Seguridad y Salud Laboral C/ Santuario, 6 - 47002 Valladolid Tfno.: 983 29 80 33
		20-24/10/2014	Charla sobre prevención (SCS)	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	
	Zamora	20/10/2014	Seminario	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Unidad de Seguridad y Salud Laboral Avda. de Requejo, 4 - Pl. 2ª y 3ª - 49012 Zamora Tfno.: 980 55 75 44
		20/10/2014	Seminario	Campaña Europea Trabajos saludables: Gestionemos el estrés	Unidad de Seguridad y Salud Laboral - Benavente
Cataluña	Barcelona	22/10/2014	Jornada Técnica	Gestión de los riesgos psicosociales y estrés laboral	Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT C/ Dulcet, 2 - 08034 Barcelona Tfno.: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42 www.insht.es
		2/10/2014	Seminario	Identificación y prevención del estrés	Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona Plaça Eusebi Güell, 4-5 08034 Barcelona Tfno.: 93 205 50 01 Inscripcions.csslbarcelona.emo@gencat.cat
		12-11-2014	Seminario	Violencia en el trabajo. Factores de riesgo, identificación y medidas de prevención	
	Lleida	21, 28/10/2014 4/11/2014	Curso	Riesgos psicosociales. Metodología de evaluación	Centre de Seguretat i Salut Laboral de Lleida Carrer de l'Empresari Josep Segura i Farré Polígon Ind. El Segre, parcel·la 728-B 25191 Lleida Tfno.: 973 20 04 00
	Tarragona	28/10/2014	Seminario	Evaluación de los riesgos psicosociales y planificación preventiva: Metodología PSQCAT21 COPSOQ	Centre de Seguretat i Salut Laboral C. Riu Siurana, 28 43006 Tarragona Tfno.: 977541455 inscripcions.csstarragona.emo@gencat.cat
	Girona	23/10/2014	Seminario	Burnout	Centre de Seguretat i Salut Laboral de Girona Plaça de Pompeu Fabra, 1 (Edifici de la Generalitat) 17002 Girona Tfno.: 872 97 54 30
Comunidad Valenciana	Valencia	29/10/2014	Seminario	Gestión de conflictos en las organizaciones	MC Mutual Actividad dirigida a mutualistas Para más información consultar http://goo.gl/RMZpyS
		22/10/2014	Jornada	Herep: herramienta de evaluación de riesgos psicosociales	Umivale Avda. Real Monasterio de Poblet, 20. 46930 Quart de Poblet (Valencia) Tfno.: 961 84 96 45 Email: snebot@umivale.es

Lugar de celebración		Fecha	Actividad	Título	Organiza
Galicia	Lugo	7 /10/2014	Jornada Técnica	Acoso laboral: conceptos y evaluación	Centro ISSGA de Lugo Ronda de Fingoi 170 - 27071 Lugo Tfno.: 982 29 43 00 Fax: 982 29 43 36 issga.lugo@xunta.es issga.xunta.es
		7 y 8 /10/2014	Taller de formación interna	Formación interna sobre evaluación del riesgo psicosocial	
Madrid	Madrid	21/10/2014	Jornada	Buenas prácticas para la gestión del estrés en el trabajo	Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo C/ Ventura Rodríguez, 7. 2ª,3ª,5ª y 6ª planta. 28008 MADRID Tfno.: 91 580 36 52
		23/10/2014	Jornada	Gestión de los riesgos psicosociales	UMIVALE - Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo C/ Ventura Rodríguez, 7. 2ª,3ª,5ª y 6ª planta. 28008 MADRID Tfno.: 91 580 36 52
		09/07/2014	Seminario	Coaching de equipo: aplicación práctica	MC MUTUAL Actividad dirigida a mutualistas Para más información consultar http://goo.gl/RMZpyS
		23/10/2014	Jornada Europea	Gestión de los riesgos psicosociales para conseguir lugares de trabajo saludables	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Salón de Actos del INSHT C/ Torrelaguna, 73 28027 – Madrid Información e inscripciones: www.insht.es
		30/10/2014	Cine fórum	"Custodians". Premio cinematográfico Lugares de Trabajos saludables 2013	INSHT - Espacio Berterlsmann C/ O'Donnell 10, 28009, Madrid Información en : www.insht.es
Murcia	El Palmar	23/10/2014	Jornada Técnica	Trabajos saludables: Buenas prácticas en el control de los riesgos psicosociales.	Instituto de Seguridad y Salud Laboral (C/ Lorca, 70. 30120 El Palmar. MURCIA. Tfno.: 968 36 55 30. Email: isslformacion@carm.es)
Navarra	Pamplona	Pendiente de confirmar	Jornada Técnica	Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra Pol. de Landaben Calle E 31012 Pamplona Tfno.: 848 42 37 00 Fax: 848 42 37 30 insl@navarra.es
		18/09/2014	Curso de verano Universidades Navarras	Campaña Europea Trabajos Saludables: gestionemos el estrés y otros riesgos psicosociales como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y Universidad Pública de Navarra en colaboración con el Instituto Navarro de Familia e Igualdad. Lugar de celebración: Palacio del Condestable Información e inscripción: cursosdeverano@unavarra.es Tfno.: 948 16 93 94 - 948 16 89 72 Fax 948 16 96 50
		16, 23 y 30/10/2014	Ciclo de Cine	Una mirada al estrés laboral desde el cine	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra en colaboración con la Filmoteca de Navarra Pol. de Landaben, Calle E 31012 Pamplona Tfno.: 848 42 37 00 Fax: 848 42 37 30 insl@navarra.es
		20/10/2014	Jornada de sensibilización para alumnos de FP	Semana Europea de la Seguridad y la salud en el Trabajo	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra Pol. de Landaben, Calle E 31012 Pamplona Tfno.: 848 42 37 00 Fax: 848 42 37 30 insl@navarra.es
		24/10/2014	Jornada de sensibilización para alumnos del Máster de PRL	Semana Europea de la Seguridad y la salud en el Trabajo	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra Pol. de Landaben Calle E 31012 Pamplona Tfno.: 848 42 37 00 Fax: 848 42 37 30 insl@navarra.es
		22/10/2014	Jornada de sensibilización en la Universidad Pública de Navarra- alumnos de Relaciones Laborales	Semana Europea de la Seguridad y la salud en el Trabajo	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra y Universidad Pública de Navarra Pol. de Landaben, Calle E 31012 Pamplona Tfno.: 848 42 37 00 Fax: 848 42 37 30 insl@navarra.es
	Tudela	21/10/2014	Jornada de sensibilización para alumnos de FP	Semana Europea de la Seguridad y la salud en el Trabajo	Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra Tfno.: 848 42 37 00 Fax: 848 42 37 30 insl@navarra.es
País Vasco	Bilbao	07/10/2014	Seminario	Coaching: una herramienta eficaz de prevención	MC MUTUAL Actividad dirigida a mutualistas Para más información consultar http://goo.gl/RMZpyS

Para más información: www.insht.es


2014-2015 TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS
el estrés es
LA REACCIÓN DE LA MENTE Y EL ORGANISMO A UNA SITUACIÓN ABRUMADORA
Puede producir desgaste, ansiedad, depresión y provocar síntomas como hipertensión, somnolencia, problemas de estómago y dolor de espalda.
causas
DEL ESTRÉS LABORAL
SOBRECARGA DE TRABAJO
a tiempo escaso para finalizar las tareas
DEMANDAS CONTRADICTORIAS
y falta de claridad de funciones
DESAJUSTE ENTRE LAS EXIGENCIAS
del trabajo y las competencias necesarias
FALTA DE PARTICIPACIÓN
en la toma de decisiones
...
LOS TRABAJADORES
atribuyen el
ESTRÉS A
59%
comportamientos inaceptables como el acoso o la intimidación
66%
una carga de trabajo excesiva
72%
reorganización o inseguridad laboral
EL 50%
AFIRMA QUE
el estrés no se gestiona adecuadamente en su lugar de trabajo
¿CÓMO
gestionan
LAS EMPRESAS Y LOS GERENTES EL ESTRÉS EN EUROPA?
79%
manifiestan preocupación
menos del 30%
tienen en marcha procedimientos
Entre el 40% y el 50%
(centros de trabajo más grandes) han adoptado medidas
Entre el 20% y el 30%
(centros de trabajo más pequeños) han adoptado medidas
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Trabajos saludables
La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.
#EUmanagestress
www.healthy-workplaces.eu

2014-2015 TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS
Una PLANTILLA SANA es fundamental para el ÉXITO EMPRESARIAL
LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
puede hacerse como cualquier otra evaluación de riesgos
1 Identificar peligros y a aquellos en situación de riesgo
2 Evaluar y priorizar riesgos
3 Tomar medidas preventivas y correctoras
4 Vigilar y revisar
SOLUCIONES PARA PREVENIR EL ESTRÉS
y crear un entorno de trabajo psicosocial adecuado
Garantizar que los trabajadores tengan suficiente tiempo y autonomía para gestionar su trabajo
Aclarar funciones y tareas aportando indicaciones frecuentes y constructivas
Informar de los cambios e involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones
Poner en marcha políticas que eviten el acoso y la violencia
Garantizar una distribución equitativa del trabajo, y las recompensas
Facilitar una comunicación abierta y bidireccional
BENEFICIOS
para los TRABAJADORES
mayor bienestar y satisfacción laboral
para los GERENTES
una plantilla más sana, motivada y productiva
para los LUGARES DE TRABAJO
mejora de los resultados, reducción de accidentes y lesiones y menor absentismo
para los SOCIEDAD
reducción de costes y alivio para los servicios sanitarios
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Trabajos saludables
La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.
#EUmanagestress
www.healthy-workplaces.eu

Región de Murcia

Campaña informativa para prevenir los riesgos derivados del calor intenso en los centros de trabajo

Un año más, se ha llevado a cabo por parte de la Dirección General de Trabajo/Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL) de la Región de Murcia la campaña informativa para prevenir los riesgos laborales derivados de la exposición a las altas temperaturas que se registran en esta Región en los meses de verano.

La campaña incluyó una serie de actuaciones entre las que destacan las siguientes:

- Actividades divulgativas, consistentes en la distribución de **3.000 folletos y carteles,** en español y en árabe, entre distintas asociaciones agrícolas y de construcción, dirigidos a los trabajadores que desarrollan su actividad al aire libre, en invernaderos o en contacto con fuentes de calor, con el fin de ayudarles a evitar los riesgos derivados de la exposición al calor intenso.
- Publicación en la **página web** del ISSL de una **alerta** sobre el riesgo derivado de la exposición a altas temperaturas.
- Realización de un **envío informativo,** a través de correo electrónico, a los integrantes de nuestra base de datos (cerca de 10.000 usuarios) en el cual se les facilitó información sobre los contenidos publicados en la página web y relacionados con este tipo de riesgo laboral: **fichas divulgativas,** destinadas a los trabajadores, en las que se recoge una amplia información sobre el estrés térmico y sus consecuencias así como recomendaciones para evitar riesgos, la importancia de la aclimatación y la hidratación y consejos esenciales para actuar en casos de emergencia; diversos **estudios** sobre las condiciones térmicas en **invernaderos**, sobre las condiciones de estrés térmico por calor en diversos **sectores de actividad** (agricultura, conservas vegetales y encurtidos de aceitunas, elaboración de zumos de frutas, fabricación de envases metálicos y de madera, carpintería metálica, aplicación de pinturas, fundiciones metálicas, mármol y cerámicas) y sobre la **determinación de las tasas metabólicas** en trabajos al aire libre, monografía de imprescindible uso para valorar de manera adecuada las tasas metabólicas de las distintas actividades.

La campaña concluyó con la celebración de una serie de encuentros de carácter informativo entre la Dirección General de Trabajo y la Dirección del Instituto de Seguridad y Salud Laboral con representantes de los sectores de agricultura, construcción y metal, con el objetivo de trasladar a empresarios y trabajadores la importancia de extremar las precauciones frente a la exposición al calor y difundir entre ellos la información puesta a disposición por parte de la Administración Regional de Murcia para evitar las consecuencias derivadas de este tipo de riesgo laboral, a través de la adopción de las medidas de prevención adecuadas.

Agencia Europea

NOTICIAS SOBRE LA CAMPAÑA TRABAJOS SALUDABLES

2014-2015 *Trabajos Saludables: "Gestionemos el estrés"* Trabajos saludables: «Gestionemos el estrés»: más de 60 organizaciones de toda Europa se unen a la campaña de la EU-OSHA.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) dio a conocer la primera serie de socios oficiales europeos de la campaña Trabajos saludables 2014-2015: «Gestionemos el estrés» **(#EU-managestress**).

Proceden de diversos sectores de toda Europa y comprenden federaciones de empresarios y de trabajadores, plataformas tecnológicas, organizaciones no gubernamentales y empresas multinacionales. La Agencia cuenta también con casi 30 medios de comunicación como "socios" de la campaña, comprometidos con la difusión de la importancia de gestionar el estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales.

El estrés es el segundo problema de salud más común entre los relacionados con el trabajo en Europa, y se le atribuyen más de la mitad de las jornadas de trabajo perdidas. Los socios de la campaña son conscientes de los efectos positivos que puede tener hacer frente a los riesgos psicosociales en el rendimiento global de la empresa, en especial la sostenibilidad a largo plazo y la responsabilidad social, y servirán de ejemplo a otras organizaciones para que se animen a gestionar el estrés.

La diversidad de socios oficiales de la campaña es crucial para que esta tenga éxito. Los socios oficiales son un grupo de primeras empresas europeas comprometidas con la gestión del estrés relacionado con el trabajo y ayudan a difundir el mensaje de que los riesgos psicosociales pueden gestionarse del mismo modo práctico y sistemático que cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. Las ventajas de ser socio no se limitan a gozar de una mayor visibilidad y mejor perfil de responsabilidad social. Su aportación es esencial para coordinar la campaña en los centros de trabajo de todos los sectores y lugares.

Los socios oficiales de la campaña pueden también emprender iniciativas de "benchmarking" - análisis comparativo en el ámbito de la SST -, una de las actividades más interesantes de la campaña anterior. Durante la campaña se celebrarán seminarios en toda Europa, para que los socios tengan oportunidad de intercambiar buenas prácticas.

Los socios se comprometen a difundir y dar publicidad a la información sobre la campaña y a promoverla a través de todos los canales de comunicación posibles. Este año, por ejemplo, la Asociación Europea de Centros de Producción Nacionales organiza un seminario sobre la relación entre el estrés y la productividad, mientras que la Confederación Europea de Sindicatos Independientes tiene previsto aprobar un acuerdo que le permita presionar a las instituciones europeas para elevar el perfil de la gestión del estrés en el lugar de trabajo.

El plazo para convertirse en socio europeo oficial de la campaña finaliza el 31 de octubre.

Napo ayuda «cuando estás estresado»

«Napo en....cuando estás estresado» es el último vídeo protagonizado por Napo, en apoyo de la campaña Trabajos saludables 2014-15, que puede utilizarse como una herramienta alternativa para sensibilizar sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Se presentan, siguiendo el estilo desenfadado de Napo, riesgos como demandas excesivas, escaso control, presión constante, comportamiento inaceptable, falta de respeto, cambios y restructuraciones, mala planificación e instrucciones contradictorias.

Prevenir el estrés es indispensable para disfrutar de un lugar de trabajo saludable, tal y como ilustra Napo con una buena dosis de su humor inigualable. Como en todos los vídeos de la serie, Napo resalta los peligros del lugar de trabajo y nos inspira para poder mejorar.

OTRAS NOTICIAS – PROYECTOS Y PUBLICACIONES

EU-OSHA participa en el XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Proyectos y recursos de la Agencia

EU-OSHA participó activamente en el vigésimo Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebró en Frankfurt, Alemania, del 24 al 27 de agosto y presentó algunos de sus proyectos estrella en un *stand* durante la feria del 25 al 28 de agosto.

Dentro del programa del Congreso, la Agencia organizó un simposio sobre prevención de riesgos psicosociales, con los objetivos de: aumentar la sensibilización sobre el tema y dar a conocer el impacto que tiene en trabajadores, empresas y administraciones públicas; promover el enfoque hacia soluciones organizativas y difundir herramientas de gestión del riesgo psicosocial. Expertos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el INRS y otras organizaciones de prestigio participaron en el simposio, presidido por la Directora de la Agencia, Christa Sedlatschek.

La Agencia también aprovechó su participación en la feria, para presentar en su *stand* los progresos del proyecto **OiRA** (Herramienta interactiva en línea sobre evaluación de riesgos), que ya cuenta con casi 40 herramientas sectoriales de evaluación de riesgos, incluyendo peluquerías y transporte por carretera. Y presentó también en él el **prototipo de la nueva página web corporativa** de la EU-OSHA, que los visitantes pudieron explorar y comentar.

Presentación oficial de OSHwiki

La Agencia convocó una rueda de prensa para los medios de comunicación acreditados que se desplazaron a Frankfurt, para presentar oficialmente el nuevo proyecto OSHwiki. *OSH corresponde a las siglas en inglés de "Seguridad y Salud en el Trabajo" (**O**ccupational **S**afety and **H**ealth).*

OSHwiki, que sigue un enfoque similar al concepto de Wikipedia conocido en todo el mundo, es la primera y única plataforma web que permite a los usuarios crear, colaborar y compartir conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) en todos los idiomas.

La Directora de la Agencia, Christa Sedlatschek, hizo un llamamiento a los profesionales de la SST para formar parte de la comunidad OSHwiki y contribuir de manera activa al conjunto de información y artículos ya disponibles en la plataforma.

Esta plataforma es un paso más en la mejora de la seguridad y la salud laboral de los lugares de trabajo europeos

y aporta un valor añadido a los colaboradores, tanto a nivel profesional como a nivel personal. OSHwiki permite a los expertos compartir su trabajo con otros de una manera fácil y adecuada, pueden obtener el reconocimiento de la comunidad mundial de SST por sus conocimientos y experiencia y aprender de la revisión de sus aportaciones por otros colegas. En resumen, hay muchas maneras de colaborar y ser parte de la comunidad OSHwiki.

Entre los colaboradores actuales de OSHwiki hay muchas organizaciones nacionales de seguridad y salud, así como institutos líderes en investigación. Cerca de **300 artículos** ya están disponibles en la plataforma, sobre temas tan variados como la gestión de la SST y la organización, las sustancias peligrosas, la ergonomía, los riesgos psicosociales y los grupos de riesgo.

OSHwiki aspira a convertirse en la "ventanilla única" mundial sobre seguridad y salud laboral. oshwiki.eu

Aparecen nuevos riesgos que preocupan al sector de la energía eléctrica

La rápida evolución de la innovación tecnológica conlleva la aparición de nuevos riesgos para los trabajadores del sector eléctrico. En un seminario celebrado con el *Comité de diálogo social sectorial - Electricidad*, se utilizaron algunos supuestos para identificar en el futuro problemas potenciales para la seguridad y salud en el trabajo y sus posibles soluciones.

Como causas de los futuros problemas se destacaron los rápidos cambios de la tecnología, el desconocimiento de los materiales y la escasez de personal cualificado.

Informe anual de la EU-OSHA 2013: Trabajar juntos para alcanzar el éxito

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA) demuestra, en su informe anual correspondiente a 2013, que la Agencia ha seguido promoviendo eficazmente los beneficios económicos que comporta la inversión en seguridad y salud en el trabajo, subrayando la importancia de la colaboración.

El año pasado, la Agencia alcanzó algunos logros significativos, en particular la conclusión de la campaña "Trabajos saludables" más exitosa hasta la fecha, bajo el eslogan "***Trabajando juntos para la prevención de riesgos***". La clave del éxito de la campaña fue precisamente fomentar la necesidad de colaboración en los lugares de trabajos: hace falta liderazgo por parte de los gestores y participación de los trabajadores y sus representantes.

Otro de los logros de la EU-OSHA durante el ejercicio consistió en la ela-

boración y la aprobación de su **programa estratégico plurianual 2014-2020**. El programa de trabajo, basado en seis áreas prioritarias, centrará las actividades de la Agencia en lograr el mejor uso posible de sus recursos. Los cambios demográficos registrados en Europa, en particular el envejecimiento de la población y la mayor proporción de mujeres que trabajan, tendrán un lugar destacado en dichas áreas prioritarias (ver gráfico 1). El programa de trabajo contribuirá significativamente a los objetivos que se ha fijado la Estrategia Europa 2020, para el logro de una economía europea inteligente, sostenible e integradora.

Además, se publicaron las conclusiones de la **tercera Encuesta europea sobre seguridad y salud en el trabajo**: 16.500 trabajadores de 31 países respondieron a preguntas sobre el estrés relacionado con el trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo para los trabajadores de más edad. Entre otras actividades del ejercicio cabe mencionar la publicación de los resultados del proyecto "Foresight" de la EU-OSHA sobre «**empleos verdes»,** la finalización de los preparativos para la segunda edición de la emblemática Encuesta europea en empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (**ESENER**) y la publicación de herramientas nuevas de evaluación de riesgos para el Proyecto Interactivo de Evaluación de Riesgos en Línea (**OiRA),** que abarca profesiones tales como peluquería, restauración y reparación de automóviles.

El trabajo seguro en el sector de la energía eólica

La energía eólica es un sector en auge, pero ¿trabajan seguros sus trabajadores? Las sustancias nocivas y el trabajo en altura son ejemplos de riesgos en este sector que pueden intensificarse por unas condiciones difíciles, como las condiciones climatológicas extremas.

Un nuevo informe de la Agencia ofrece información detallada sobre los riesgos de seguridad y salud laboral y su prevención en las diversas etapas del ciclo vital de las turbinas de viento, y también considera los retos futuros que tiene que abordar el sector. El informe viene acompañado de una ficha informativa (e-fact) que ofrece una visión de conjunto de los problemas y una lista de comprobación que identifica los riesgos comunes y las medidas preventivas en las instalaciones eólicas tanto costeras como de alta mar.

Salud y seguridad en el trabajo: Un Marco Estratégico establece los objetivos de la UE sobre seguridad y salud para 2014-2020

El 6 de junio, la Comisión Europea presentó el nuevo Marco Estratégico sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2014-2020. Identifica los principales retos y los objetivos estratégicos, presenta las acciones clave e identifica las principales herramientas de intervención.

OiRA

La herramienta OiRA y otras actividades y proyectos de la Agencia jugarán un papel clave en la consecución de los objetivos del Marco Estratégico de la UE.

Más información sobre los proyectos mencionados y muchos más en la página web de EU-OSHA en https://osha.europa.eu/es

Unión Europea

Durante el segundo semestre de este año, que se inició el 1 de julio, y hasta el 31 de diciembre de 2014, le corresponde a Italia ejercer la presidencia del Consejo de la Unión Europea, tras haberla ejercido ya otras 11 veces desde la entrada en vigor del Tratado de Roma, en 1958, si bien supone para este país la primera presidencia de turno desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009.

El cambio en las instituciones europeas va a marcar, sin duda, este semestre de Presidencia italiana, que desempeñará conjuntamente con las futuras presidencias de Letonia, en el primer semestre del 2015 (del 1 de enero al 30 de junio), y de Luxemburgo, durante el segundo semestre de 2015 (del 1 de julio al 31 de diciembre). En esa fecha se completará el período de 18 meses de trabajo conjunto, repartido en los respectivos turnos de seis meses e iniciado por la presidencia italiana en el presente trío de presidencias.

La web oficial de la Presidencia italiana es: http://italia2014.eu/ y en ella se encuentra la información sobre las actividades programadas durante el segundo semestre de este año.

Como cada Presidencia de turno, **organizará y presidirá** los trabajos de las diferentes formaciones del Consejo de la UE y trabajará en la **elaboración de compromisos y búsqueda de consensos,** si lo requieren los problemas políticos que se tengan que resolver durante su mandato.

Cada 18 meses, las tres presidencias que vayan a ejercer las futuras presidencias prepararán, en estrecha cooperación con la Comisión y una vez realizadas las consultas adecuadas, un programa de actividades del Consejo para ese período.

Dentro de este programa y en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, las tres presidencias trabajarán por identificar estrategias comunes para mejorar la seguridad en el trabajo, para reducir la tasa de accidentes laborales y para aplicar soluciones compartidas a escala europea. En este sentido, proseguirá el trabajo sobre la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para el período hasta 2020.

El Consejo podrá continuar sus trabajos sobre la propuesta de la Comisión de modificar la directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia ("permiso de maternidad").

En el ámbito de la igualdad de género, las tres presidencias procurarán garantizar que el Consejo cumpla con sus compromisos, que figuran en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), y tendrán en cuenta el marco de la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).Asimismo trabajarán en la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y continuará la promoción de la integración social y económica de las personas con discapacidad y pertenecientes a grupos marginados.

En el ámbito del Mercado Interior, estas tres presidencias comienzan su mandato al principio de la nueva legislatura y ello ofrece la ocasión de impulsar un nuevo ciclo "estratégico" centrado en llevar a término un Mercado Único sin fronteras, con el objetivo de que los consumidores y las empresas puedan comprar y vender mercancías y servicios en cualquier lugar de la UE con tanta facilidad como en su mercado nacional, independientemente de su nacionalidad o lugar de residencia. El objetivo de las tres presidencias será basarse en los resultados obtenidos mediante la aplicación de las Actas I y II del Mercado Único y se esforzarán por solventar las lagunas existentes y mejorar la coherencia del marco jurídico, para mejorar así la confianza y la seguridad jurídica de los consumidores y las empresas.

Dentro de este programa, los aspectos relacionados con una normativa mejor ("Legislar mejor") constituyen una prioridad permanente en el empeño de lograr una legislación de mejor calidad, basada en datos reales, y una formulación de políticas eficaz y lo menos gravosa posible. Continuarán los esfuerzos para garantizar que la legislación de la UE sea adecuada para su objetivo, mediante el uso efectivo de instrumentos de regulación inteligentes (reducción de cargas innecesarias, evaluación de impacto, evaluación y consulta a las partes interesadas), especialmente en lo que se refiere a las pymes y las microempresas. Se prestará especial atención a seguir avanzando en el Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT) de la Comisión, y en suprimir las cargas innecesarias.

También se presta una atención especial a las necesidades de las PYME,

aplicando sistemáticamente el principio de "pensar primero a pequeña escala". Por lo que se refiere al marco general para las PYME, la iniciativa en favor de las pequeñas empresas ha demostrado ser una herramienta eficaz para las políticas que han de aplicarse en los Estados miembros. A este respecto, la revisión en curso tendrá la mayor prioridad y las tres presidencias seguirán supervisando además, en estrecha cooperación con la red de representantes de las PYME, la realización de las actuaciones en curso para simplificar la vida de estas y reducir la carga administrativa, así como para mejorar su acceso al Mercado Único y a los mercados internacionales.

REUNIONES DE CONSEJOS DE MINISTROS

Consejo de Empleo, Política Social y Consumidores

En la reunión de este Consejo, celebrada los días 19 y 20 de junio de 2014, se trataron, entre otros, los siguientes temas:

Igualdad de trato

El Consejo tomó nota de un informe de situación sobre la directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La directiva prohíbe la discriminación en las esferas siguientes: protección social, con inclusión de la seguridad social y la atención sanitaria; prestaciones sociales; educación; y acceso a los bienes y servicios.

La directiva propuesta, que requiere la unanimidad, ha estado en el orden del día del Consejo desde 2008. La Presidencia griega avanzó los trabajos relativos a determinados temas, entre ellos el concepto de discriminación y el ámbito de aplicación.

Con todo, algunas delegaciones aún tienen reservas generales, al cuestionar la necesidad de la propuesta, pues consideran que esta vulnera las competencias nacionales y entra en conflicto con los principios de subsidiariedad y de proporcionalidad. Otras delegaciones albergan inquietudes, en particular por la ausencia de claridad jurídica, la separación de competencias y las repercusiones prácticas, financieras y jurídicas de la propuesta.

Consejo de Transportes, Telecomunicaciones y Energía

En la reunión de este Consejo, que tuvo lugar el 8 de julio de 2014, se aprobó la propuesta de directiva por la que se modifica la Directiva 2009/71/Euratom, que establece un marco comunitario para la seguridad nuclear de las instalaciones nucleares.

El accidente nuclear de Fukushima (Japón) de 2011 volvió a centrar, en todo el mundo, la atención sobre las medidas necesarias para minimizar los riesgos y garantizar el máximo nivel de seguridad nuclear. Basándose en las Conclusiones del Consejo Europeo de 24 y 25 de marzo de 2011, las autoridades reguladoras nacionales competentes, junto con la Comisión en el marco del Grupo Europeo de Reguladores de Seguridad Nuclear (ENSREG), establecido por la Decisión 2007/530/Euratom de la Comisión, llevaron a cabo unas evaluaciones completas del riesgo y de la seguridad («pruebas de resistencia») de las centrales nucleares de toda la Comunidad. Sus resultados pusieron de manifiesto una serie de mejoras que podrían aplicarse en las estrategias de seguridad nuclear y en las prácticas industriales de los países participantes.

Además, el Consejo Europeo instó a la Comisión a revisar, en su caso, el marco jurídico y reglamentario vigente en materia de seguridad de las instalaciones nucleares y a proponer las mejoras que pudieran resultar necesarias. El Consejo Europeo destacó también que en la Unión debían aplicarse y mejorarse de forma constante las normas de seguridad nuclear más estrictas.

Las consecuencias de un accidente nuclear pueden traspasar las fronteras nacionales y, por esa razón, es preciso impulsar una estrecha cooperación, coordinación e intercambio de información entre autoridades legislativas competentes de los Estados miembros en las proximidades de una instalación nuclear, independientemente de que esos Estados miembros exploten o no instalaciones nucleares. A este respecto, los Estados miembros deben velar porque existan disposiciones adecuadas para facilitar esa cooperación en cuestiones de seguridad nuclear con impactos transfronterizos.

La directiva revisada introduce objetivos comunitarios de seguridad nuclear dirigidos a limitar las consecuencias de un potencial accidente nuclear, así como a la seguridad del ciclo de vida útil de las instalaciones nucleares, incluidas intervenciones antes situaciones de emergencia.

Además, la directiva refuerza la independencia y papel de las autoridades legislativas nacionales. Como las consecuencias de un accidente nuclear puede traspasar fronteras, es indispensable una estrecha colaboración, coordinación y un intercambio de información entre las autoridades legislativas (reguladoras) de los Estados miembros próximos a una instalación nuclear.

Consejo de Asuntos Generales

En reunión de este Consejo, celebrada el 23 de julio se trataron, entre otros, los siguientes temas relacionados con el medio ambiente y transporte:

Organismos modificados genéticamente

El Consejo adoptó, en primera lectura, una propuesta de Directiva que modifica la Directiva 2001/18/CE del PE y del Consejo, sobre la liberación intencional en el medio ambiente de organismos modificados genéticamente, que concede a los Estados miembros más flexibilidad para decidir si desean o no cultivar en su territorio organismos modificados genéticamente.

La adopción continúa con los acuerdos alcanzados en el Consejo de Medio Ambiente de 12 de junio. La Presidencia italiana espera iniciar las negociaciones con el nuevo Parlamento Europeo en el otoño de 2014.

El objetivo de esta propuesta de directiva es proporcionar una base legal en el correspondiente marco regulatorio europeo que permita a los Estados miembros restringir o prohibir el cultivo, en todo o parte de su territorio, de organismos modificados genéticamente que han sido autorizados o están bajo autorización europea.

El 3 de marzo de 2014, el intercambio de opiniones mantenido en el Consejo de Medio Ambiente confirmó la voluntad de los Estados miembros de reabrir las discusiones sobre esta propuesta legislativa sobre la base del texto de la Presidencia. Desde entonces, la Presidencia griega ha convocado varias reuniones del Grupo de Trabajo ad hoc sobre organismos modificados genéticamente, que mostró que una nueva propuesta revisada podría obtener una amplia mayoría.

Agencia Europea de Seguridad Marítima

El Consejo adoptó un Reglamento para financiar las acciones de la Agencia Europea de Seguridad Marítima en el ámbito de la polución marítima causada por los barcos e instalaciones de gas de 2014 a 2020.

Equipos marinos

El Consejo adoptó una directiva que regula los equipos marinos instalados a bordo de los buques.

La nueva directiva, que sustituye a la anterior de 1996 (Directiva 96/98/CE del Consejo), mejora la aplicación y cumplimiento de las normas europeas de equipos marinos y las alinea con el nuevo marco legislativo para la comercialización de mercancías en la UE. Además, aclara y acelera el procedimiento de cambio de normas internacionales en legislación europea y nacional. (Se facilitaba más información sobre esta directiva en el nº 78 de esta Revista; y en este número, en el apartado de Normativa comunitaria, se incluye referencia de la directiva publicada en el DOUE).

Los países de la UE deben garantizar que el equipo colocado a bordo de buques que enarbolen su pabellón cumple con los requisitos internacionales y europeos, para ello la Organización Marítima Internacional (OMI) y los organismos internacionales y europeos de normalización han elaborado normas detalladas de rendimiento y ensayo para algunos tipos de equipos marinos con unos procedimientos de certificación uniformes.

Esta actualización tiene dos objetivos: mejorar la seguridad marítima y prevenir la contaminación marina a través de la aplicación uniforme de los requisitos establecidos por la Organización Marítima Internacional (OMI) para garantizar la libre circulación de equipos marinos dentro de la UE.

Esta nueva directiva entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) y los Estados miembros tendrán dos años a partir de esta fecha para adoptar las disposiciones nacionales para dar cumplimiento a la directiva.

Actividades del Comité Económico y Social

Se destacan los siguientes dictámenes del CES publicados en el DOUE sobre los temas que a continuación se relacionan:

DOUE Nº C177, de 11.6.14
(Sesión de 22 de enero de 2014)

Sobre la Propuesta de Directiva del PE y del Consejo que modifica la Directiva 2003/87/CE, por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad, con vistas a la ejecución, de aquí a 2020, de un acuerdo internacional que aplique una única medida de mercado mundial a las emisiones de la aviación internacional. [COM(2013) 722 final – 2013/0344 (COD)]. (2014/C177/16).

DOUE Nº C214, de 8.7.14
(Sesión de 13 de enero de 2014)

Sobre la Propuesta de Directiva del PE y del Consejo por la que se modifica la Directiva 94/62/CE, relativa a los envases y residuos de envases, para reducir el consumo de bolsas de plástico. [COM(2013) 761 final – 2013/0371 (COD)]. (2014/C214/08).

Sobre la Propuesta modificada de Directiva del PE y del Consejo por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentaciones técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información (texto codificado). [COM(2013) 932 final – 2010/0095 (COD)]. (2014/C214/11).

DOUE Nº C226, de 16.7.14
(Sesión de 13 de enero de 2014)

Sobre la Propuesta de Reglamento del Consejo por el que se establecen tolerancias máximas de contaminación radiactiva de los alimentos y los piensos tras un accidente nuclear o cualquier otro caso de emergencia radiológica. [COM(2013) 943 final – 2013/0451 (NLE)]. (2014/C226/13).

Normativa Comunitaria

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Decisión de la Comisión 2014/313/UE, de 28.5.14	Nº L164 3.6.14 Pág. 74	Se modifican las Decisiones 2011/263/UE, 2011/264/UE, 2011/382/UE, 2011/383/UE, 2012/720/UE y 2012/721/UE a fin de tener en cuenta la evolución de la **clasificación de las sustancias.**
Reglamento (UE) Nº 605/2014 de la Comisión, de 5.6.14	Nº L167 6.6.14 Pág. 36	Modifica, a efectos de la inclusión de indicaciones de peligro y consejos de prudencia en lengua croata y su adaptación al progreso técnico y científico, el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo sobre **clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.**
Decisión nº 553/2014/UE del PE y del Consejo, de 15.5.14	Nº L169 7.6.14 Pág. 1	Sobre la participación de la Unión Europea en un **programa de investigación y desarrollo,** emprendido por varios Estados miembros, destinado a apoyar a las **PYME** que realizan actividades de investigación y desarrollo.
Corrección de errores del Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo, de 16.12.08	Nº L170 11.6.14 Pág. 67	Corrección de errores del Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo, de 16.12.08, sobre **clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas,** y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) nº 1907/2006. (En el nº 51 de esta Revista se incluía la correspondiente referencia a este Reglamento).
Reglamento (UE) Nº 617/2014 de la Comisión, de 3.6.14	Nº L171 11.6.14 Pág. 1	Se modifican los anexos II y III del Reglamento (CE) nº 396/2005 del PE y del Consejo por lo que respecta a los **límites máximos de residuos** de etoxisulfurón, metsulfurón metilo, nicosulfurón, prosulfurón, rimsulfurón, sulfosulfurón y tifensulfurón metilo en determinados productos.
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 632/2014 de la Comisión, de 13.5.14	Nº L175 14.6.14 Pág. 1	Se aprueba la sustancia activa flubendiamida con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la **comercialización de productos fitosanitarios,** y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) nº 676/2014 de la Comisión, de 19.6.14	Nº L180 20.6.14 Pág. 5	Se modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 en lo que respecta a la **sustancia activa** triclabendazol.
Reglamento de Ejecución (UE) nº 677/2014 de la Comisión, de 19.6.14	Nº L180 20.6.14 Pág. 8	Se modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 en lo que respecta a la **sustancia activa** "cabergolina".
Reglamento de Ejecución (UE) nº 678/2014 de la Comisión, de 19.6.14	Nº L180 20.6.14 Pág. 11	Se modifica el Reglamento (UE) nº 540/2011 en lo que respecta a la prórroga de los períodos de aprobación de las **sustancias activas** clopiralida, ciprodinil, fosetil, pirimetanil y trinexapac.
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 687/2014 de la Comisión, de 20.6.14	Nº L182 21.6.14 Pág. 31	Modifica el Reglamento (UE) nº 185/2010 en lo que atañe a la aclaración, armonización y simplificación de determinadas **medidas de seguridad aérea,** equivalencia de normas de seguridad y medidas de seguridad de la carga y el correo.
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 700/2014 de la Comisión, de 24.6.14	Nº L184 25.6.14 Pág. 8	Modifica el Reglamento (UE) nº 686/2012 en lo relativo al Estado miembro ponente para la **sustancia activa** dimetomorf.
Decisión de la comisión 2014/395/UE, de 24.6.14	Nº L186 26.6.14 Pág. 103	Relativa a la **comercialización** para usos esenciales **de biocidas que contengan cobre.**
Reglamento (UE) Nº 660/2014 del PE y del Consejo, de 15.5.14	Nº L189 27.6.14 Pág. 135	Se modifica el Reglamento (CE) nº 1013/2006 relativo a los **traslados de residuos.**

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento (UE) Nº 662/2014 del PE y del Consejo, de 15.5.14	Nº L189 27.6.14 Pág. 155	Se modifica el Reglamento (UE) nº 525/2013 en lo relativo a la ejecución técnica del **Protocolo de Kyoto** de la Convención Marco de las Nacionales Unidas sobre el cambio climático.
Directiva 2014/68/UE del PE y del Consejo, de 15.5.14	Nº L189 27.6.14 Pág. 164	Relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros sobre la **comercialización de equipos a presión.**
Directiva 2014/88/UE de la Comisión, de 9.7.14	Nº L201 10.7.14 Pág. 9	Se modifica la Directiva 2004/49/CE del PE y del Consejo en lo que se refiere a los **indicadores comunes de seguridad y** a los **métodos** comunes **de cálculo de los costes de accidentes.**
Comunicación de la Comisión 2014/C220/01	Nº C220 11.7.14 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de **normas armonizadas** en el marco de aplicación de la Directiva 2006/42/CE del PE y del Consejo, de 17.5.06, **relativa a las máquinas** y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE (refundición).
Comunicación de la Comisión 2014/C220/02	Nº C220 11.7.14 Pág. 77	Se publican títulos y referencias de **normas armonizadas** en el marco de aplicación de la Directiva 2001/95/CE del PE y del Consejo, de 3.12.01, **relativa a la seguridad general de los productos.**
Decisión de la Comisión 2014/459/UE, de 10.7.14	Nº L205 12.7.14 Pág. 76	Relativa a la **comercialización** para usos esenciales **de biocidas que contengan cobre.**
Directiva 2014/93/UE de la Comisión, de 18.7.14	Nº L220 25.7.14 Pág. 1	Se modifica la Directiva 96/98/CE del Consejo sobre **equipos marinos.**
Comunicación de la Comisión 2014/C259/01	Nº C259 8.8.14 Pág. 1	Se publican títulos y referencias de **normas armonizadas** en el marco de aplicación del Reglamento (UE) nº 305/2011 del PE y del Consejo, de 9.3.11, por el que se establecen condiciones armonizadas para la **comercialización de productos de construcción** y se deroga la Directiva 89/106/CEE del Consejo.
Decisión 2014/C260/10	Nº C260 9.8.14 Pág. 10	Resumen de las decisiones de la Comisión sobre las autorizaciones de comercialización y uso, o de uso, de las sustancias incluidas en el anexo XIV del Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos **(REACH).**
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 878/2014 de la Comisión, de 12.8.14	NºL240 13.8.14 Pág. 18	Modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 en lo que se refiere a la prórroga de los períodos de aprobación de las **sustancias activas** diclorprop-P, metconazol y triclopir.
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 880/2014 de la Comisión, de 12.8.14	NºL240 13.8.14 Pág. 22	Modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 en lo relativo a las condiciones de aprobación de la **sustancia activa** granulovirus de *Cydia pomnella* (CpGV).
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 890/2014 de la Comisión, de 14.8.14	Nº L243 15.8.14 Pág. 42	Se autoriza la sustancia activa metobromurón, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la **comercialización de productos fitosanitarios**, y se modifican los anexos del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 891/2014 de la Comisión, de 14.8.14	Nº L243 15.8.14 Pág. 47	Se aprueba la sustancia activa aminopiralida, de conformidad con el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la **comercialización de productos fitosanitarios,** y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Decisión de Ejecución de la Comisión 2014/531/UE, de 14.8.14	Nº L243 15.8.14 Pág. 54	Relativa a la conformidad de las **normas europeas** EN 16433:2014 y EN 16434:2014, y de determinadas cláusulas de la norma europea EN 13120:2009+A1:2014 sobre celosías interiores con la obligación general de seguridad de la Directiva 2011/95/CE del PE y del Consejo, y la publicación de las referencias de dichas normas en el Diario Oficial de la UE.

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento (UE) Nº 895/2014 de la Comisión, de 14.8.14	Nº L244 19.8.14 Pág. 6	Modifica el anexo XIV del Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las **sustancias y mezclas químicas (REACH).**
Reglamento (UE) Nº 900/2014 de la Comisión, de 15.7.14	Nº L247 21.8.14 Pág. 6	Modifica, con vistas a su adaptación al progreso técnico, el Reglamento (CE) nº 440/2008, por el que establecen métodos de ensayo de acuerdo con el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las **sustancias y preparados químicos (REACH).**
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 916/2014 de la Comisión, de 22.8.14	Nº L251 23.8.14 Pág. 16	Se aprueba la sustancia básica sacarosa con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la **comercialización de productos fitosanitarios,** y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011.
Reglamento de Ejecución (UE) Nº 917/2014 de la Comisión, de 22.8.14	Nº L251 23.8.14 Pág. 19	Se aprueba la sustancia activa *Streptomyces lydicus,* cepa WYEC 108, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la **comercialización de productos fitosanitarios,** y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011.
Reglamento (UE) Nº 921/2014 de la Comisión, de 25.8.14	Nº L252 26.8.14 Pág. 3	Modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 en lo relativo a las condiciones de aprobación de la **sustancia activa** tebuconazol.
Directiva 2014/90/UE del PE y del Consejo, de 23.7.14	Nº L257 28.8.14 Pág. 146	Sobre **equipos marinos** y por la que se deroga la Directiva 96/98/CE del Consejo.

Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E.	REFERENCIA
Real Decreto 473/2014, de 13 de junio, del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.	Nº 158 (30/06/2014); páginas 49875 a 49878	Por el que se modifica el Real Decreto 1381/2009, de 28 de agosto, por el que se establecen los requisitos para la fabricación y comercialización de los generadores de aerosoles.
Orden PRE/1206/2014, de 9 de julio, del Ministerio de la Presidencia.	Nº 169 (12/07/2014); páginas 54915 a 54916	Por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
Real Decreto 623/2014, de 18 de julio, del Ministerio de Fomento.	Nº 175 (19/07/2014); páginas 56916 a 56929	Por el que se regula la investigación de los accidentes e incidentes ferroviarios y la Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios.
Ley 14/2014, de 24 de julio, de la Jefatura del Estado.	Nº 180 (25/07/2014); páginas 59193 a 59311	De Navegación Marítima.
Orden PRE/1349/2014, de 25 de julio, del Ministerio de la Presidencia.	Nº 181 (26/07/2014); páginas 59714 a 59721	Por la que se modifican los anexos III y IV del Real Decreto 219/2013, de 22 de marzo, sobre restricciones a la utilización de determinadas sustancias peligrosas en aparatos eléctricos y electrónicos.

Normas y procedimiento a seguir para la presentación de artículos y colaboraciones

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores.

Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (R.D. Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual)

El autor cede, en el supuesto de publicación de su trabajo, de forma exclusiva al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los derechos de reproducción, distribución, traducción y comunicación pública (por cualquier medio o soporte) de su trabajo. No se aceptarán trabajos publicados anteriormente o presentados al mismo tiempo en otra publicación.

1. NORMAS DE PRESENTACIÓN

- **Título:** Deberá ser conciso y claro. Irá acompañado de subtítulo si fuera necesario. (Norma ISO 690:2010). El Consejo editorial se reserva la facultad de modificar y adaptar los títulos.
- **Nombre y apellidos:** Deberán constar junto al nombre de la Entidad o empresa donde ejercen su actividad laboral el autor o autores. Se presentará un pequeño resumen como introducción. (Norma ISO 690:2010).
- **Presentación del texto:** Ofrecerá un orden lógico, claro y debidamente estructurado. Tendrá una extensión aproximada de 10 folios de tamaño Din A4 a doble espacio (Norma ISO 690:2010) y en formato Microsoft Word ©.
- **Ilustraciones:** El autor aportará las ilustraciones, numeradas e indicadas en el texto. No obstante, las fotos -que serán siempre originales en color-, al igual que las tablas, figuras, esquemas, etc., se deberán enviar aparte en formato JPG o TIF, con al menos 300 ppp.
- **Bibliografía:** Al final del trabajo se colocará una lista de referencias relativas al texto del artículo. Las referencias bibliográficas se relacionarán según la norma ISO 690:2010 y teniendo en cuenta la Ley 51/2003.
- **Forma de envío:** El artículo se enviará por correo electrónico a la siguiente dirección: divulgacion@insht.meyss.es. El material gráfico, tablas y dibujos originales así como las fotografías en color serán de alta calidad (300 ppp) en formato TIF.

2. PROCEDIMIENTO

- Las colaboraciones, debidamente identificadas y presentadas, deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico: divulgacion@insht.meyss.es
- Una vez recibida la colaboración, se enviará notificación al autor o al primero de los autores (si hay varios) sobre la fecha de recepción y el resultado de la valoración.

SUSCRÍBASE A LA REVISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La suscripción a la revista **Seguridad y Salud en Trabajo** consta de cinco números al año (4 ordinarios + 1 especial por la Semana Europea).

BOLETÍN DE PEDIDO

Enviar a:
Apartado FD 12
28231 LAS ROZAS
(Madrid)

DATOS DE ENVÍO:
Empresa:..... Actividad: ..... NIF/CIF (imprescindible): .....
Cargo:..... Apellidos:..... Nombre: .....
Dirección:..... CP: ..... Población: ..... Provincia: .....
País: ..... Tel.: ..... Fax: ..... Móvil: ..... E-mail: .....

DATOS DE FACTURACIÓN: ☐ Los mismos
Entidad:..... NIF/CIF (imprescindible):.....
Apellidos: :..... Nombre: .....
Dirección:..... CP: ..... Población: ..... Provincia: .....
País: ..... Tel.: ..... Fax: .....

Marque con una "x" las opciones elegidas
Sí, deseo adquirir la obra que señalo a continuación

Ref.	TÍTULO	PRECIO
☐ 2006285	Suscripción España	44,00 € + 4% IVA
☐ 2006285	Suscripción países de la UE	53,00 €
☐ 2006285	Suscripción resto países	57,00 €

Gastos de envío incluidos en España, excepto Canarias, Ceuta y Melilla. La suscripción tendrá una duración de 12 meses e incluye el servicio "Plan Renueva Fácil", mediante el cual las suscripciones se renovarán automáticamente a su vencimiento si no se comunica la baja y según las tarifas vigentes.

FORMA DE PAGO
Seleccione una de estas formas de pago

☐ **CONTRAFACTURA.** Sólo para empresas y organismos.
☐ **DOMICILIACIÓN BANCARIA.** Ruego a vds. que con cargo a mi cuenta o libreta atiendan hasta nueva orden los recibos que les presente Wolters Kluwer España S.A.

Código Entidad | Código Oficina | D.C. | Número de Cuenta

IMPORTANTE
Indíquenos estos datos

C.I.F. o N.I.F:.....
Tfno. Contacto:.....
E-mail:.....

Firma y Sello:

Le informamos de que los datos suministrados a WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. (en adelante, WKE) serán almacenados en un fichero titularidad de esta compañía y tratados para el mantenimiento de la relación contractual suscrita con nosotros. Adicionalmente, usted consiente en el tratamiento de sus datos con la finalidad de informarle, por cualquier medio, incluido el correo electrónico, de productos y servicios de WKE o de terceras empresas colaboradoras pertenecientes a los siguientes sectores: finanzas y seguros, tarjetas de crédito, formación, sector editorial y publicaciones, ferias y eventos, software y servicios informáticos, telecomunicaciones, ocio y turismo, ONG, energía y agua, automoción, sector óptico, sector audiovisual y servicios de mensajería. En este sentido la actividad promocional o de marketing podrá ser realizada directamente por WKE o por cualquiera de los distribuidores (del sector de software o hardware), homologados en su territorio, a quien cederemos sus datos (para más información, pueden consultarse los distribuidores autorizados de WKE en la siguiente página web: http://www.a3software.com/distribuidoresautorizados.aspx
☐ No autorizo el tratamiento de mis datos con la finalidad señalada en el párrafo anterior.
Asimismo, le informamos de que sus datos serán cedidos al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como Coeditor de la revista a la que ud. se suscribe.
El titular de los datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la siguiente dirección: C/ Collado Mediano, 9. 28231 Las Rozas (Madrid) o bien a través del siguiente correo electrónico: lopd@wke.es

Wolters Kluwer España

CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE: 902 250 500 tel • 902 420 012 fax
clientes@wkempresas.es • www.wkempresas.es

código de campaña: 98033350 acción: 7641

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

http://www.insht.es

SERVICIOS CENTRALES:

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27. Para consultas generales: consultassscc@insht.meyss.es

CENTROS NACIONALES

- **C.N. de CONDICIONES DE TRABAJO.**
  C/ Dulcet, 2-10 – 08034 BARCELONA. Tel.: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42
- **C.N. de NUEVAS TECNOLOGÍAS.**
  C/ Torrelaguna, 73 – 28027 MADRID. Tel.: 91 363 41 00 – Fax: 91 363 43 27
- **C. N. de MEDIOS DE PROTECCIÓN.**
  C/ Carabela La Niña, 2 - 41007-SEVILLA. Tel.: 95 451 41 11 - Fax: 95 467 27 97
- **C.N. de VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA.** Camino de la Dinamita, s/n. Monte Basatxu-Cruces – 48903 BARACALDO (VIZCAYA). Tel.: 94 499 02 11 – Fax: 94 499 06 78

GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

- **CEUTA.** Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 51001 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 – Fax: 956 50 63 36
- **MELILLA.** Avda. Juan Carlos I Rey, 2, 1ºD - 52001 MELILLA. Tel.: 952 68 12 80 – Fax: 952 68 04 18

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

JUNTA DE ANDALUCÍA

ALMERÍA
Avda. de la Estación, 25 - 1ºA
Edificio Torresbermejas
04005 ALMERÍA
Tel.: 950 18 65 00
Fax: 950 18 65 41

CÁDIZ
C/ Barbate, esquina
a Sotillos s/n
11012 CÁDIZ
Tel.: 600 16 80 09
Fax: 956 20 38 96

CÓRDOBA
Avda. de Chinales, p-26
Políg. Ind. de Chinales
14071 CÓRDOBA
Tel.: 957 01 58 00
Fax: 957 01 58 01

GRANADA
C/ San Miguel, 110
18100 ARMILLA -GRANADA
Tel.: 958 01 13 50
Fax: 958 01 13 52

HUELVA
Crta. Sevilla a Huelva, km. 636
21007 HUELVA
Aptdo. de Correos 1.041
Tel.: 959 65 02 58 / 77
Fax: 959 65 02 68

JAÉN
Avda. Antonio Pascual Acosta, 1
23009 JAÉN
Tel.: 953 31 34 26
Fax: 953 31 34 32

MÁLAGA
Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia
29006 MÁLAGA
Tel.: 951 03 94 00
Fax: 951 03 94 44

SEVILLA
C/ Carabela La Niña, 2
41007-SEVILLA
Tel.: 954 51 41 11
Fax: 954 67 27 97

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

HUESCA
C/ Ricardo del Arco, 6 - 4ª planta
22003 HUESCA
Tel.: 974 29 30 32
Fax: 974 29 30 33

TERUEL
San Francisco, 1 - 1º
44001 TERUEL
Tel.: 978 64 11 77
Fax: 978 64 11 73

ZARAGOZA
C/ Bernardino Ramazzini, 5.
50015 ZARAGOZA
Tel.: 976 71 66 69
Fax: 976 71 66 68

PRINCIPADO DE ASTURIAS

OVIEDO
Instituto Asturiano de Prevención
de Riesgos Laborales
Avda. del Cristo de las
Cadenas,107
33006 OVIEDO
Tel.: 985 10 82 75
Fax: 985 10 82 84

GOBIERNO BALEAR

BALEARES
Plaza Son Castelló, 1
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel.: 971 17 63 00
Fax: 971 17 63 01

GOBIERNO DE CANARIAS

INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL
SANTA CRUZ DE TENERIFE
Ramón y Cajal, 3 - semisótano1.º
38003 SANTA CRUZ DE
TENERIFE
Tel.: 922 47 37 70
Fax: 922 47 37 39

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
C/ Alicante, 1
Polígono San Cristóbal
35016 LAS PALMAS
Tel.: 928 30 63 65
Fax: 928 45 24 04

GOBIERNO DE CANTABRIA

CANTABRIA
Avda. del Faro, 33
39012 SANTANDER
Tel.: 942 39 80 50
Fax: 942 39 80 51

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

ALBACETE
C/ Alarcón, 2
02071 ALBACETE
Tel.: 967 53 90 00
Fax: 967 53 90 65

CIUDAD REAL
Crta. Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tel.: 926 22 34 50
Fax: 926 27 94 08

CUENCA
Parque de San Julián, 13
16071 CUENCA
Tel.: 969 17 98 01
Fax: 969 17 77 27

GUADALAJARA
Avda. de Castilla, 7-C
19071 GUADALAJARA
Tel.: 949 88 79 99
Fax: 949 88 79 84

TOLEDO
Avda. de Francia, 2
45071 TOLEDO
Tel.: 925 26 98 74
Fax: 925 25 38 17

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

ÁVILA
C/ Segovia, 25 - bajo
05071 ÁVILA
Tel.: 920 35 58 00
Fax: 920 35 58 07

BURGOS
C/ Cristobal Acuña, 2
09006 BURGOS
Tel.: 947 22 26 50
Fax: 947 22 57 54

LEÓN
Ctra. de Circunvalación, s/n.
24009 LEÓN
Tel.: 987 20 22 52
Fax: 987 26 17 16

PALENCIA
C/ Doctor Cajal, 4-6
34001 PALENCIA
Tel.: 979 71 54 70
Fax: 979 72 42 03

SALAMANCA
C/ Príncipe de Vergara, 53/71
37003 SALAMANCA
Tel.: 923 29 60 70
Fax: 923 29 60 69

SEGOVIA
Plaza de la Merced, 12 - bajo
40001 SEGOVIA
Tel.: 921 41 74 60
Fax: 921 41 74 47

SORIA
P.º del Espolón, 10 - Entreplanta
42001 SORIA
Tel.: 975 24 07 84
Fax: 975 24 08 74

VALLADOLID
C/ Santuario, 6, 2ª planta
47002 Valladolid
Tel: 983 29 80 33
Fax: 983 29 39 83

ZAMORA
Avda. de Requejo, 4 - 2º
Apartado de Correos 308
49012 ZAMORA
Tel.: 980 55 75 44
Fax: 980 53 60 27

GENERALIDAD DE CATALUÑA

BARCELONA
Plaza de Eusebi Güell, 4-6
08071 BARCELONA
Tel.: 93 205 50 01
Fax: 93 280 08 54

GERONA
Plaza Pompeu Fabra, 1
17002 GERONA
Tel.: 872 97 54 30
Fax: 872 97 50 74

LÉRIDA
C/ Empresario
José Segura y Farré
Parc. 728-B. Políg. Ind.
El Segre
25191 - LÉRIDA
Tel.: 973 20 16 16
Fax: 973 21 06 83

TARRAGONA
C/ Riu Siurana, 29-B
Polígono Campoclaro
43006 TARRAGONA
Tel.: 977 54 14 55
Fax: 977 54 08 95

JUNTA DE EXTREMADURA

BADAJOZ
Avda. Miguel de Fabra, 2
Políg. Ind. El Nevero
06006 BADAJOZ
Tel.: 924 01 47 00
Fax: 924 01 47 01

CÁCERES
Carretera de Salamanca
Políg. Ind. Las Capellanías
10071 CÁCERES
Tel.: 927 00 69 12
Fax: 927 01 69 15

JUNTA DE GALICIA

INSTITUTO GALLEGO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

SERVICIOS CENTRALES
Plaza da Quintana, s/n
15704 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Tel.: 981 95 70 18
Fax: 881 99 93 53

LA CORUÑA
Doctor Camilo Veiras, 8
15009 LA CORUÑA
Tel.: 981 18 23 29
Fax: 981 18 23 32

LUGO
Ronda de Fingoi, 170
27071 LUGO
Tel.: 982 29 43 00
Fax: 982 29 43 36

ORENSE
Rua Villaamil e Castro, s/n
32004 ORENSE
Tel.: 988 38 63 95
Fax: 988 38 62 22

PONTEVEDRA
Coto do Coello, 2
36812 RANDE REDONDELA
PONTEVEDRA
Tel.: 886 21 81 00
Fax: 886 21 81 02

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

MADRID
Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7; Pl. 2.ª 3ª,
5ª y 6.ª
28008 MADRID
Tel.: 91 420 57 96
Fax: 91 420 58 08

REGIÓN DE MURCIA

MURCIA
C/ Lorca, 70
30171 EL PALMAR
Tel.: 968 36 55 00
Fax: 968 36 55 01

GOBIERNO DE NAVARRA

NAVARRA
Instituto Navarro
de Salud Laboral
Polígono Landaben, C/F
31012 PAMPLONA
Tel.: 848 42 37 00
Fax: 848 42 37 30

GOBIERNO DE LA RIOJA

LA RIOJA
Instituto Riojano de
Salud Laboral
Hermanos Hircio, 5
Polígono Cascajos
26006 LOGROÑO
Tel.: 941 29 18 01
Fax: 941 21 18 26

GENERALIDAD VALENCIANA

ALICANTE
C/ Hondón de los Frailes, 1
Polígono de San Blas
03005 ALICANTE
Tel.: 965 93 49 35-22
Fax: 965 93 49 41

CASTELLÓN
Ctra. Nacional 340
Valencia-Barcelona, km. 68,400
12004 CASTELLÓN
Tel.: 964 55 83 00
Fax: 964 55 83 29

VALENCIA
C/ Valencia, 32
46100 BURJASOT
Tel.: 963 42 44 70
Fax: 963 42 44 99

GOBIERNO VASCO

ÁLAVA
C/ José Atxotegi, 1
01009 VITORIA (GASTEIZ)
Tel.: 945 01 68 00
Fax: 945 01 68 01

VIZCAYA
Centro Territorial de Vizcaya
Camino de la Dinamitra, s/n
48903 Baracaldo (Vizcaya)
Tel.: 94 403 21 79
Fax: 94 403 21 07

GUIPÚZCOA
Centro de Asistencia Técnica de
San Sebastián (OSALAN)
Maldatxo Bidea, s/n
Barrio Eguía
20012 SAN SEBASTIÁN
Tel.: 943 02 32 62
Fax: 943 02 32 51

www.insht.es

Prevencion10.es

haz de la prevención tu gestión más rentable