

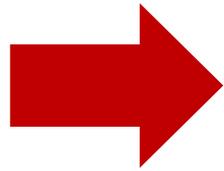
CRITERIO TÉCNICO 104/21 SOBRE ACTUACIONES ITSS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

www.mitramiss.gob.es/itss

JUAN DÍAZ ROKISKI
Director Territorial de la ITSS en Castilla-La Mancha



ORÍGENES DEL CRITERIO TÉCNICO



COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA DE 10 DE ENERO DE 2017 SOBRE "TRABAJO MÁS SEGURO Y SALUDABLE PARA TODOS"

Señalaba que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y que están en progresivo aumento ya que "más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo"



En la Comunicación, la Comisión Europea efectúa dos encargos al SLIC/CARIT cuyo cumplimiento se produce en el Plenario de 2018



La elaboración de un procedimiento para valorar la calidad de las evaluaciones y las medidas de gestión del riesgo con respecto a los riesgos psicosociales



Formulase unos principios que ayuden a los inspectores de trabajo a evaluar los riesgos teniendo en cuenta la diversidad (edad, sexo, discapacidad, etc..)



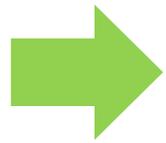
Además otros factores, nuevos o recientemente potenciados, aconsejaron acelerar la publicación de este criterio técnico:



PANDEMIA DE COVID-19 que ha aumentado exponencialmente la exposición al riesgo psicosocial



EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO con la potenciación de nuevas formas de riesgo psicosocial.



CARENCIA DE NORMATIVA DE DESARROLLO ESPECÍFICO DE LA PREVENCIÓN DEL RIESGO



ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CT 104/2021

- Se mantiene la vigencia del CT 69/2009 sobre Acoso y Violencia en el trabajo, principalmente por la carencia de novedades normativas y jurisprudenciales relevantes y la próxima ratificación por España del Convenio 190 OIT que obligará a definir e introducir este riesgo en la gestión preventiva de las empresas.

- Se mantiene la vigencia del CT 87/2011 sobre prevención del riesgo de atraco en los lugares de trabajo.



ESTRUCTURA DEL CRITERIO TÉCNICO

Se estructura en torno a las 3 actuaciones inspectoras más frecuentes en la materia:



Actuaciones de control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales de acuerdo con las disposiciones básicas de la LPRL y su repercusión sobre las normas de igualdad de trato y no discriminación según guías CARIT



Actuaciones inspectoras motivadas por las denuncias de los trabajadores sobre la exposición real a estos riesgos y la aplicación armónica y coherente de las disposiciones de la LPRL y los derechos laborales básicos.



Actuaciones sobre daños a la salud y accidentes de trabajo motivados por dicha exposición



EL CONTROL DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

A. - CONCEPTOS BÁSICOS.

- Factores psicosociales (condiciones de trabajo o características del mismo que pueden afectar positiva o negativamente).
- Factores de riesgo psicosocial. Factores psicosociales que pueden afectar negativamente a la salud o bienestar.
- Clasificación de factores de riesgo psicosocial (en todo tipo de trabajos e interconectados entre ellos)



EL CONTROL DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Riesgo psicosocial. Aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador, por ejemplo estrés, violencia y acoso en el trabajo.





LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Como regla general, la evaluación de los riesgos psicosociales se rige **por las mismas reglas que el resto de los riesgos laborales**

Puede llevarse a cabo siguiendo diferentes estrategias, **preferentemente debe tener lugar dentro de la evaluación general de riesgos**, ya que suele haber interacción entre los riesgos psicosociales y otros riesgos, como por ejemplo podría ocurrir en los accidentes de trabajo motivados por errores o fallos que sean la consecuencia de una sobrecarga de trabajo o de una deficiencia en las comunicaciones en el lugar de trabajo.



LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICULARIDADES DE LA ER PSICOSOCIAL

A) Identificación de los factores de riesgo.

De acuerdo con la Guía del SLIC, el objetivo de la evaluación es determinar, qué factores psicosociales de los presentes en un entorno organizativo se consideran de riesgo (identificación) y si tienen alta o baja probabilidad de desencadenar un riesgo psicosocial (evaluación).

- No puede hacerse de modo intuitivo o a simple vista salvo algunos factores como el trabajo a turnos.
- Es necesario un procedimiento específico que valide las conclusiones



LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICULARIDADES DE LA ER PSICOSOCIAL

B) Fuentes de información a considerar:

-Datos objetivos basados en la observación del técnico o en la documentación de la empresa.

-Percepciones de los trabajadores afectados sobre los factores psicosociales en la empresa obtenidas del modo que el técnico estime (entrevistas, cuestionarios, etc...)



LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICULARIDADES DE LA ER PSICOSOCIAL

C) Elección del método de evaluación:

- El técnico de prevención decide el método justificándolo técnicamente y previa consulta a empresa y delegados de prevención.
- Se pueden emplear los métodos recogidos en normas UNE, Guías del INSST, CCAA u otras que den confianza sobre sus resultados. No sirven encuestas de clima laboral. No se pueden introducir modificaciones en los métodos.



LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICULARIDADES DE LA ER PSICOSOCIAL

C) Elección del método de evaluación:

Si el método no abarca TODOS los factores de riesgo psicosocial presentes, habrán de utilizarse herramientas complementarias:

- Exposición a violencia física de terceros
- Trabajo en solitario
- Trabajo a turnos o nocturno
- Teletrabajo o actividades que exigen conexión 24X7



LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICULARIDADES DE LA ER PSICOSOCIAL

D) Uso de métodos simplificados en empresas pequeñas

Resulta admisible el uso de metodologías generales de evaluación de riesgos que incluyan la identificación de riesgos psicosociales, como por ejemplo la herramienta EVALUA-T disponible en el portal de prevencion10.es (INSST) previsto para empresas de menos de 25 trabajadores, u otros de similar carácter que sean conformes a las previsiones del Art. 5 RSP

- Se puede evaluar por ITSS la idoneidad del método.



LAS PARTICULARIDADES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

PARTICULARIDADES DE LA ER PSICOSOCIAL

E) Sobre las unidades de análisis.

La evaluación debe estructurarse en unidades de análisis compuestas por puestos de trabajo o agrupaciones de puestos de trabajo potencialmente expuestos a los mismos factores de riesgo psicosocial. No se pueden mezclar en dichas unidades a mandos y subordinados ni tampoco trabajadores de distintas secciones o centros de trabajo.



LAS PARTICULARIDADES EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

PARTICULARIDADES DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR

A- LA DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Todos los factores de riesgo psicosocial que se hayan identificado y evaluado han de ir acompañados de medidas preventivas para afrontarlos dentro de la planificación general de actuaciones preventivas del mismo modo que se hace respecto a los demás riesgos laborales.

ORGANIZATIVAS O PRIMARIAS; DE AFRONTAMIENTO O SECUNDARIAS ; DE REHABILITACIÓN O TERCIARIAS



LAS PARTICULARIDADES EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

PARTICULARIDADES DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR

B- APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS A LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

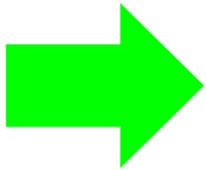
La evaluación de riesgos psicosociales puede poner de manifiesto la existencia de condiciones discriminatorias para ciertos colectivos de trabajadores.

En lo que se refiere a la igualdad por razón de sexo, los resultados de la evaluación pueden determinar el contenido de las medidas previstas con carácter general para todas las empresas en el Art. 48.1 LO 3/2007, como la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación, y las previstas en los Art. 45 y 46 de esta Ley para los casos en que la empresa deba realizar un Plan de Igualdad.



EL DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES INSPECTORAS

a) Si la empresa no ha llevado a cabo la evaluación de riesgos psicosociales o la misma está desfasada o presenta deficiencias



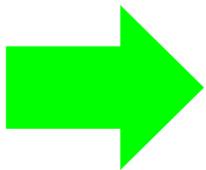
Sin perjuicio de la posibilidad de sancionar, en todo caso se llevará a cabo un **REQUERIMIENTO** (Modelo en Anexo II)

CONVIENE QUE INCLUYA: Cualificación del SPA o persona designado, grupos de trabajadores que pueden constituir la unidad de análisis en la evaluación y posible exposición a riesgos específicos tales como violencia, teletrabajo, fatiga informática por conexión permanente, etc...



EL DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES INSPECTORAS

b) Si la empresa ha llevado a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, comprobar la calidad de la misma.



Se han de verificar los aspectos que se incluyen en el check list del Anexo I)

Si ITSS considera que hay dudas razonables de que la evaluación haya identificado y evaluado correctamente los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa, se pueden realizar, a tal efecto, entrevistas directas a los trabajadores afectados, a una selección adecuada de los mismos o a los representantes legales de los trabajadores



LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES

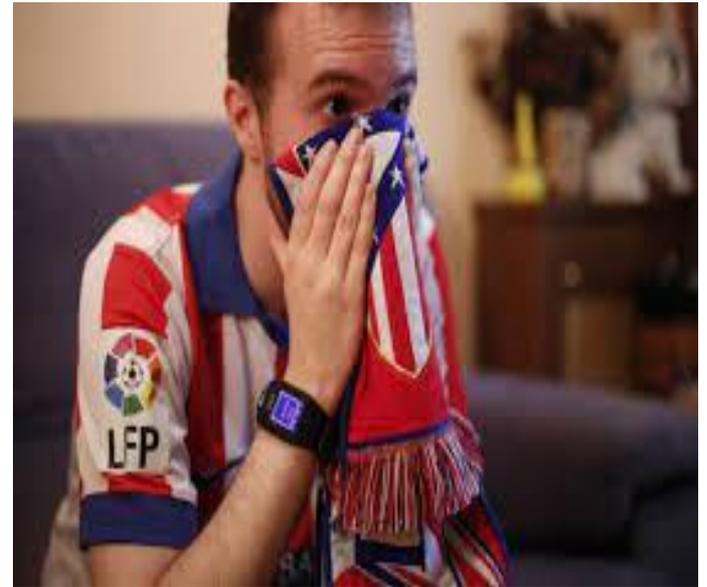
Las denuncias que se plantean ante la ITSS por presunta exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales suelen ir en su mayor parte referidas a posibles conductas de acoso moral o psicológico.

La primera tarea de los Inspectores será la de comprobar los hechos y determinar ante qué tipo de situación nos encontramos. Las situaciones más típicas ligadas al trabajo son las siguientes:

- Una situación de estrés laboral.
- Situaciones de estrés laboral relativos a ordenación de tiempo de trabajo y la desconexión digital.

SITUACIONES DE ESTRÉS NO LIGADAS AL TRABAJO

En estos casos la empresa está obligada a adoptar las medidas que procedan para garantizar los derechos de los trabajadores que se puedan ver afectados como consecuencia de estas conductas. Por ejemplo, medidas como la reordenación de horarios de entrada y salida al trabajo o los cambios de ubicación del lugar en el que se desarrollan las tareas para procurar un distanciamiento social de los trabajadores afectados. Pero, en todo caso, dichas medidas quedan fuera del ámbito de la gestión de los riesgos psicosociales.



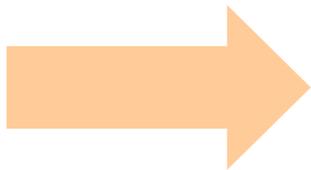
LAS MEDIDAS QUE DEBE ADOPTAR EL EMPRESARIO ANTE UNA SITUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL SON:

- 1) "Si se identifica un problema de estrés laboral, la empresa debe tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo".
- 2) "La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad de la empresa" así como las medidas de seguimiento.
- 3) "Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes".
- 4) "Todos tienen el deber general de respetar las medidas de prevención y protección definidas por la empresa".



ACTUACIONES ANTE EL ESTRÉS CON VULNERACION DE DERECHOS DE TIEMPO DE TRABAJO O DESCONEXIÓN DIGITAL

Cuando los horarios de trabajo son muy prolongados, se organiza el trabajo en horario nocturno o a turnos rotatorios que abarcan las 24 horas, o los trabajadores están en régimen de teletrabajo fuera de los límites de lo dispuesto en los Art. 13 y 14 del RDL 28/2020), o tienen que estar en disponibilidad fuera de las horas de trabajo ordinario, se puede producir también una situación de posible vulneración simultánea de varios derechos laborales



EL PRINCIPIO DE TIPIFICACIÓN JUEGA A FAVOR DE LA SANCIÓN UTILIZANDO LOS TIPOS DE INFRACCIONES LABORALES Y NO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



EL CONTROL DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR LOS DAÑOS A LA SALUD DEBIDOS A EXPOSICIÓN A RIESGO PSICOSOCIAL

A) LA INVESTIGACIÓN DE DAÑOS A LA SALUD DERIVADOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Cuando el empresario conozca o razonablemente sospeche que un daño a la salud del trabajador/a puede deberse a un factor de riesgo psicosocial en el trabajo tiene el deber de llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de acuerdo con lo previsto en el Art. 16.3. LPRL



B) LA VIGILANCIA DE LA SALUD TRAS LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

La empresa está obligada en los casos de una baja prolongada a ofrecer la vigilancia de la salud al trabajador afectado (Art. 37.3.b) 2. RSP) y excepcionalmente a realizar un reconocimiento obligatorio en los supuestos del Art. 22.1. LPRL

Esta acción de vigilancia es de especial importancia para prevenir o tratar el estrés postraumático en los supuestos violencia física o psicológica en el trabajo y en el examen de aptitud de las personas que se reincorporen al trabajo tras una larga ausencia por enfermedad que esté posiblemente motivada por la exposición a riesgos psicosociales.



C) POSIBLES MEDIDAS ADOPTAR POR ITSS

1.- Inicio del procedimiento de determinación de contingencia ante el INSS cuando de los hechos investigados se aprecie que la IT del trabajador responde al concepto de accidente de trabajo.

2.- Investigación de los accidentes de trabajo motivados por riesgos psicosociales, una vez reconocidos como tales por el INSS o en vía judicial. ES POSIBLE:

- Extender acta de infracción por falta de medidas de seguridad.
- Proponer el recargo de prestaciones en favor del trabajador.



Muchas gracias por su atención

