

ARRISKU PSIKOSOSIALAK

Aurten ere salatu beharrekoa da lan-siniestralitatea gehitzen ari dela, lan-merkatuan gero eta jende aktibo gutxiago dagoen arren. Gaixotasun profesionalek eta lan-istripuek zergati estruktural berdina dute: lan prekarioa, neurririk gabeko azpikontratazio maila, lan-erritmo itogarriak... guztiek irauten dute hauei aurre egiteko borondate politikorik ez dagoelako; izan ere, horrelako borondateak patronalaren interesen aurkako erabakiak hartzera behartuko bailuke.

Aurtengo apirilaren 28an zehazki arrisku psikosozialen aipamen berezia egingo dugu. Esaterako, Hego Euskal Herrian iaz gertatu ziren ezbeharren %42 ez traumatikoak izan ziren, eta edonork daki istripu ez traumatikoek arrisku psikosozialarekin duten erlazio zuzenaren berri. Hainbat azterketak dienez, lan-istripuen %34,35 inguru arrisku psikosozialekin lotuta dago.

Arrisku psikosozialak arazo sozial larria dira, baina ezkutuan diraute eta azalera daitezten ez dago inongo borondate politikorik. Aipatzekoa da gaixotasun profesionalen koadroan ez dagoela jasota arrisku horiek eragindako inongo gaitzik. Hori dela-eta, arazoa duten pertsonak auzitegietara jo behar izaten dute pairatzen duten gaitza aitortzeko, paradoxikoki lan-istripu gisa, hainbat epaitan era honetako gaixotasun batzuren jatorria lana dela ebazten bada ere.

Gainera, egungo murrizte eta erreforma jarraituen egoera medio arrisku psikosozialak asko gehituko dira. Ohartarazi beharrean gaude lan-erreforma eta negoziazio kolektiboaren langile-klasearen osasun psikosozialerako arrisku handia izango dela, izan ere kaleratzea erraztu eta enpresei lan-harremanaren baldintzak aldatzeko ahalmen handiagoa ematen baitie (soldata jaitsiera, lan-baldintzen funtsezko aldaketa, mugikortasun geografiko zein funtzionala...).

Zer dira arrisku psikosozialeko faktoreak?

Faktoreak lan-baldintzen, ingurumenaren eta, batik bat, antolakuntzaren exigentziak eta ezaugarriak dira, langilearen ongizatean edo osasunean (fisiko, psikiko zein soziala dela ere) edota lanaren garapenean eragina dutenak.

Nola identifika daitezke?

Laneko faktore psikosozialak konplexuak eta identifikatzeko zailak dira, langilearen pertzepzio eta esperientzia guztiak baitira. Besteak beste, honako faktoreak dira: trebezia pertsonalen erabilpen okerra, laneko gainkarga, lan-baldintza txarrak, segurtasun eza, lan-harremanetako arazoak, bakartze fisiko edo soziala...

Zein dira arrisku psikosozial nagusiak?

Arrisku psikosozialek eragindako kalteak hainbat prozesu psikologikotan islatzen dira, eta hauek, berriz, patologia desberdinetan:

- 1.- Lan-estresa.
- 2.- Errearen edo burnout sindromea.
- 3.- Jazarpen laborala edo mobbing-a.
- 4.- Higadura profesionala.
- 5.- Laneko bortizkeria.

Arrisku psikosozialen ondorioak

Hainbat azterketak agerian uzten du sintoma fisiko eta mental multzo bat badela, eta hauek patologia somatikoetan islatzen dira: jateko gogorik eza, neke kronikoa, bizkarreko edo giharretako mina. Osasun mentalari dagokionez, aipatzekoak dira estres postraumatikoa, autoestimua galera, suminkortasuna, apatia edo memoria arazoak, besteak beste.

Araoari ekiteko borondate politikorik ez dago

Enpresek ez dute oraindik arrisku psikosozialen prebentzioan dagokien erantzukizuna aintzat hartu. Euren burua babestu nahi dute soilik, eta horretarako egiten dituzten protokoloek arazoa konpontzeko ardura berariaz sortutako lan-taldeari leporatzen diote (talde hau enpresako langileek osatzen dute, baina hauek ez daukate gai honekiko behar besteko prestakuntzarik).

EAEko eta Nafarroako gobernuek, Osalanen, Lan-lkuskaritzaren eta INSLen bidez ez dute gauza handirik egiten prebentzioa sustatzeko eta gai honetan egiten diren jokabide okerrak zigortzeko. Baliabide ekonomiko eta pertsonal gutxiegi bideratzen da honetarako; horregatik, ez dago kontrolik ez zigorrik arauak hausten dituzten enpresentzat.

Mutualitateak, berriz, prebentzio-zerbitzuen lankidetzaz, arlo honetan negozioa egiten ari dira oraindik, ez baitute aitortzen gaixotasun psikosozialen jatorria lana denik; horrenbestez, kasuok sistema publikora bideratzen dituzte.

Horregatik, ELAk honakoa exijitzen du:

1.- Enpresa guztiek gai honi buruz indarrean dagoen araudia bete behar dute. Hain zuzen, guztietan egin behar da arrisku psikosozialen azterketa, ezabatu ezin izan diren arriskuak identifikatu eta hau zuzentzeko neurriak proposatzearen.

Helburua ez da arriskuen azterketa bera; aitzitik, lan-baldintzak hobetzeko prozesuaren une bat da. Ezinbestekoa da prebentzio-delegatuek prozesu honetan parte hartzea, bai azterketa hori exijitzaerakoan, zein enpresan ezartzen diren neurrien jarraipena egiterakoan.

2.- Gaixotasun profesionalen koadroa aldatu behar da, gaitz psikosozialak ere aintzat hartuta.

3.- Osasun psikosozialari dagokionez politika publikoak goitik behera aldatu behar dira. Hain zuzen, EAEko eta Nafarroako gobernuek gai honetarako baliabide ekonomiko eta pertsonalak gehitu behar dituzte, Osalan, Lan-lkuskaritza eta INSL inplikaturik eta arauak hausten dituzten enpresak kontrolpean jarri eta zigortuz.

ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Un año más, tenemos que denunciar que la siniestralidad laboral sigue aumentando, a pesar de que en el mercado laboral cada vez hay menos gente activa. Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo tienen como causa estructural la precariedad en el trabajo, los altísimos índices de subcontratación, los asfixiantes ritmos de trabajo... componentes todos ellos que persisten porque no existe voluntad política de atajarlos, ya que ello supondría adoptar decisiones que van en contra de los intereses de la patronal.

Este 28 de abril, en concreto, queremos centrarnos en los riesgos psicosociales. Así, por ejemplo, el 42% de los accidentes registrados en Hego Euskal Herria en 2011 fueron no traumáticos, y a nadie se le escapa a día de hoy la relación directa que existe entre accidente no traumático y riesgo psicosocial. Según diversos estudios, se estima que en torno al 34,35% de los accidentes laborales tiene su origen en los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales, que constituyen un grave problema social, siguen estando ocultos y no existe ninguna voluntad política de que afloren. Cabe destacar que en el cuadro de enfermedades profesionales no se contempla ningún trastorno originado por dichos riesgos. Esto lleva a que las personas afectadas tengan que ir a los juzgados para que se reconozca su patología, paradójicamente como accidente de trabajo, a pesar de que existen sentencias que reconocen el origen laboral de algunas de estas enfermedades.

Además, la actual coyuntura de sucesivos recortes y reformas va a suponer un incremento importante de los riesgos psicosociales. Así, alertamos de que la reforma laboral y de negociación colectiva, en la medida en que facilita el despido y da más poder a la parte empresarial para modificar los términos de la relación laboral (bajada de salarios, modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y funcional...) supone un claro riesgo para la salud psicosocial de la clase trabajadora.

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Son el conjunto de exigencias y características de las condiciones de trabajo, del medio ambiente, y sobre todo, de su organización, que afectan al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora, así como al desarrollo del trabajo.

¿Cómo identificarlos?

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de identificar, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias de la persona trabajadora. Estamos hablando de factores tales como la mala utilización de las habilidades personales, la sobrecarga en el trabajo, las malas condiciones de trabajo, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, aislamiento físico o social...

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales?

Los daños provocados por los riesgos psicosociales se manifiestan a través de diferentes procesos psicológicos que derivan en patologías diversas como son:

- 1.- Estrés laboral.
- 2.- Síndrome del quemado o burnout.
- 3.- Acoso laboral o mobbing.
- 4.- Desgaste profesional.
- 5.- Violencia en el trabajo.

Las consecuencias de los diferentes riesgos psicosociales

Existen estudios que revelan una amplia muestra de sintomatología física y mental que engloba un amplio espectro de patologías somáticas como pérdidas del apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular. Respecto a la salud mental, pueden citarse el trastorno de estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad, la apatía o los trastornos de la memoria, entre otros.

Falta de voluntad política para atajar el problema

Las empresas siguen sin asumir su responsabilidad en la prevención de los riesgos psicosociales. Se limitan a guardar las espaldas creando protocolos de actuación que lo único que hacen es trasladar la responsabilidad de solucionar el conflicto al grupo de trabajo constituido al efecto (formado por los propios trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin formación suficiente en el tema).

A día de hoy, los Gobiernos de la CAPV y Navarra, a través de Osalan, Inspección de Trabajo y el INSL, hacen muy poco para fomentar la prevención y sancionar los incumplimientos en esta materia. No se dedican los recursos económicos y personales suficientes, por lo que no hay actuaciones de control y sanción contra las empresas incumplidoras.

Las mutuas, por su parte, con la colaboración de los servicios de prevención, siguen haciendo también negocio en este campo, ya que no reconocen el origen laboral de las enfermedades psicosociales y las derivan al sistema público.

Por todo ello, desde ELA exigimos que:

1.- Todas las empresas cumplan la normativa vigente en esta materia. En concreto, en todas ellas se debe realizar la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales, con el objetivo de identificar los riesgos que no se hayan podido eliminar y evaluarlos, con la intención de proponer medidas correctoras adecuadas.

La evaluación de riesgos no es un fin en sí mismo, sino que es una fase del proceso de mejora de las condiciones de trabajo. La implicación y a participación de los delegados y delegadas de prevención en este proceso es vital, tanto en la exigencia de la citada evaluación, como en el seguimiento de las medidas implantadas en la empresa.

2.- Se modifique el cuadro de enfermedades profesionales, donde se incluyan las originadas por las afecciones psicosociales.

3.- Se impulse un cambio radical en las políticas públicas en materia de salud psicosocial. En concreto, los Gobiernos de la CAPV y Navarra deben incrementar los recursos económicos y personales dedicadas al tema, implicando a Osalan, Inspección de Trabajo e INSL y llevando a cabo las necesarias actuaciones de control y sanción contra las empresas incumplidoras en esta materia.