

# 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 registradas, 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 INS-HT 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 IMO2 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" (Paidós, 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 colec-

tivos, 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" (Paidós, 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 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 Nacio-

nal 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**

rollar 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:

- 1.º 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.
- 2.º La PRL debiera integrarse eficazmente con el compromiso transformador del sector para acrecentarlo. Tenemos 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 pres-

tación 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 reconoci-

miento 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): plani-

ficación 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, multidisciplinarios, 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](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](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](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](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN)

North Lanarkshire Council – Housing and social work services - Social workers. HSE Business 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. Ministère Travail-Santé <http://www.travaillermieux.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.).

Trabajos  
saludables  
Gestionemos  
el estrés





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 estrés 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 resilientes, 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 preven-

ción 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 sobre 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 metropo-

litana. 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 asistenciales, 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 ■

<b>Organización empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importante predominio de <i>pymes</i> y microempresas</li> <li>- Dependencia de las licitaciones públicas</li> <li>- Temporalidad de algunos programas</li> <li>- Importancia de la subcontratación</li> <li>- Gran dispersión de centros y movilidad geográfica</li> <li>- Cultura de empresa de que lo prioritario es el resultado y no cómo se realizan los trabajos, y consecuentemente tampoco la prevención</li> </ul>
<b>Relaciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importante volumen de la contratación a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada y las prolongaciones de jornada</li> <li>- Fuerte impacto de la contratación temporal</li> <li>- Proceso de negociación colectiva joven</li> </ul>
<b>Elementos de prevención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción de ausencia de riesgos</li> <li>- Externalización de la prevención</li> <li>- Ausencia generalizada de SPA con experiencia en el sector</li> <li>- Cómo hacer frente al voluntariado</li> </ul>



participación 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

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

salud de la empresa principal, tanto en los casos de licitación pública como de contratación.

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 públicas 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'entitats del Tercer Sector Social a Catalunya y Fundació Catalana de l'Esplai), **Montse Moré** (Fundación Prevent), **Loly Fernández** (CC.OO. de Catalunya), **Mamen Márquez** (UGT de Catalunya) y **Francisco Castillo** (Inspector de Trabajo y SS). ●