

TREBALL AL CAP

Prevençió de malalties relacionades amb el treball



Setembre
de 2017
96

 Agència
de Salut Pública

Els casos del trimestre

Entre abril i juny de 2017 es van notificar al Sistema de Vigilància de Malalties Relacionades amb el Treball 168 casos, dels quals el 64,3% van afectar dones. L'edat mitjana va ser de 46,7 anys (DE = 9,5) sense diferències entre sexes, i les ocupacions més freqüents van ser professionals de serveis i comerç (21,7%), seguits de professionals de suport (19,9%) i professionals de ciència i intel·lectuals (18,1%). Respecte al país d'origen, un 23,8% havia nascut fora de l'Estat. La patologia més notificada va ser de tipus ansiosa-depressiva (69,6% dels casos notificats), de la qual el 61,5% va ocórrer en dones. Els trastorns que van seguir en freqüència van ser els musculoesquelètics (17,9%). El 18,8% de les persones afectades treballava en empreses de fora de Barcelona i la situació laboral més freqüent va ser la contractació indefinida (91,4%). Finalment, el 81,7% dels treballadors i treballadores estava en situació d'incapacitat temporal en el moment de la notificació.

Les situacions de conflicte de rol en el treball poden influir negativament en el benestar psicològic de la persona treballadora. En la major part de casos s'associen a altes exigències psicològiques, però un tipus de conflicte de rol que pot generar gran tensió a la persona és el fet de desenvolupar tasques que en sí mateixes, o bé la manera de dur-les a terme, xoquen amb el sistema de valors i creences de la persona. Aquest fet, directament relacionat amb un augment important de les càrregues de treball, va fer que el treballador del cas que plantegem a continuació presentés un quadre d'estrès laboral.

El cas va ser notificat per l'EAP **Casernes** amb el diagnòstic de **trastorn d'adaptació** amb clínica ansiosa i depressiva. Es tracta d'un **home de 42 anys** d'edat que treballava com a **tècnic de prevenció de riscos laborals** en un **servei de prevenció aliè** des de feia 10 anys. La seva feina consistia en gestionar la prevenció de riscos laborals de les

empreses contractades: realitzar avaluacions de riscos laborals, promoure la prevenció dins les empreses, realitzar activitats informatives i formatives sobre prevenció de riscos als treballadors i a les treballadores, planificar activitats preventives dins les empreses i dirigir actuacions en casos d'emergència i primers auxilis.

Antecedents i malaltia actual

Quan va entrar al servei de prevenció el treballador tenia al seu càrrec 140 empreses, en les quals duia a terme totes les activitats de prevenció mencionades i una jornada laboral anual màxima de 1900 hores, llindars que no podien ésser superats segons el conveni col·lectiu del sector.

Amb l'inici de la crisi econòmica del 2008, l'empresa va realitzar reduccions de plantilla, coincidint amb una disminució de la jornada



La feina que realitzava el treballador va entrar en conflicte amb el seu propi sistema de valors

anual màxima de treball marcada per un nou conveni col·lectiu. Aquests fets van fer que progressivament les càrregues de treball del personal tècnic de prevenció anessin augmentant. Concretament el treballador havia de gestionar moltes més empreses en menys hores, arribant a tenir assignades entre 250 i 300 empreses en jornades anuals màximes de 1710 hores, a partir de l'any 2011.

El treballador manifestava que es trobava desbordat pel volum de feina assignada, sense tenir temps material per dur-la a terme de manera adient i complerta. Havia de deixar de fer moltes de les activitats que feia abans i que creia que eren necessàries i la qualitat de la seva feina va disminuir considerablement. Va començar a tenir por de cometre errors per l'omissió de certes tasques però, en contrast, els seus superiors només exigien el compliment d'uns mínims i no tenien interès en analitzar la qualitat de les feines que feien els tècnics.

El treballador referia alteracions de la son des de feia anys, amb impossibilitat per conciliar la son degut a rumiaments constants sobre qüestions de feina. En el darrer any presentava déficits de memòria i atenció i simptomatologia ansiosa i depressiva, per la qual cosa la seva metgessa de família va iniciar tractament ansiolític i antidepressiu i va tramitar una incapacitat temporal (IT) pel treballador a l'abril del 2017.

Factors de risc

Relacionats amb les exigències psicològiques: es van identificar elevades exigències amb relació al volum de feina i pressió de temps de manera constant i en augment progressiu des de l'any 2008. El treballador havia de complir amb les seves tasques en gairebé el doble d'empreses de les que tenia inicialment però en menys temps.

Relacionats amb el suport social de superiors: es va identificar una manca de suport emocional i instrumental per part dels seus superiors immediats (diversos caps tècnics al llarg dels anys), a partir de l'any 2009, quan el treballador va començar a demanar ajuda al seu cap tècnic d'aquell moment, per tal de poder solucionar el desbordament de feina amb el qual es trobava. Aquesta ajuda no va ser mai donada per cap dels diferents superiors que va tenir el treballador, els quals a més li encarregaven sovint tasques que no li corresponien per les seves competències (ex: realització de protocols de salut, gestió d'impagaments) i no li proporcionaven eines informàtiques de treball adequades.

Relacionats amb la manca de control sobre el treball: a mesura que es va anar agreujant la situació, el treballador va anar perdent la seva capacitat de decisió sobre com fer la feina, assumint tasques per les quals no estava degudament format, sense rebre formació

continuada relativa a les seves competències professionals i amb eines de treball deficientes.

Relacionats amb el conflicte de rol: a partir de 2008, i en augment progressiu fins l'actualitat, la feina que realitzava el treballador va entrar en conflicte amb el seu propi sistema de valors, ja que li resultava impossible complir adequadament amb totes les tasques corresponents a les seves funcions de tècnic de prevenció degut a les elevades exigències psicològiques descrites anteriorment. El treballador realitzava tasques que creia que s'haurien de fer d'altra manera o en deixava de fer moltes, fins i tot assumint un risc de conseqüències penals per no complir amb les exigències legals relacionades amb la prevenció de riscos laborals.

Conclusions

En resum, a partir exclusivament de la informació recollida aportada pel treballador, i tenint present l'evidència científica, les hipòtesis tècniques més probables van ser:

- Que el treballador va estar exposat de manera constant i en augment progressiu des de 2008 a: a) altes exigències psicològiques, per elevat volum de feina i pressió del temps, b) una manca de suport emocional i instrumental per part dels seus superiors, c) una manca de control sobre el treball i d) un conflicte de rol.
- Que els fets relatats poden ésser considerats factors causals del trastorn adaptatiu que va motivar la IT del treballador i pel qual seguia control i tractament mèdics.

Recomanacions

Es va recomanar al treballador que sol·licités la determinació de contingència del procés d'IT en el qual es trobava, a través de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). També se li va recomanar que lliurés l'informe de la USL al servei de prevenció de riscos laborals de la seva empresa, per tal que aquest tingüés coneixement de la situació i realitzés les actuacions oportunes. Així mateix, se li va plantejar també que valorés la possibilitat de comunicar la situació psicosocial viscuda en el seu treball a la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Barcelona (ITSS).

Es van fer també recomanacions dirigides al servei de prevenció de riscos laborals, com ara: a) valorar l'estat de salut del treballador i fer-ne un seguiment així com realitzar les actuacions oportunes per tal de millorar la situació psicosocial actual, amb menció específica a la reducció de les exigències psicològiques i b) en el cas que no s'hagués realitzat, dur a terme l'avaluació de riscos psicosocials de l'empresa i implantar un programa de prevenció de riscos psicosocials d'acord amb els resultats de l'avaluació feta.

Sabies que:

L'any 2015, a Catalunya, un 73% de les empreses (n= 158.721) tenien contractat un **Servei de Prevenció Aliè (SPA)** de manera exclusiva, fet que representava donar cobertura a un 57,2% dels treballadors i treballadores de Catalunya (n= 1.357.354)¹.

Els Serveis de Prevenció Aliens

Què són i quins objectius tenen?

Segons marca la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, els SPA són empreses especialitzades, l'objectiu de les quals és donar suport a la resta d'empreses per tal de garantir la corresponent seguretat i salut de les persones treballadores.

En què consisteix la seva activitat?

Els SPA tenen una doble funció: a) gestionar i executar les activitats que li corresponen pel seu caràcter especialitzat (com són l'avaluació de riscos o la vigilància de la salut de les persones treballadores amb relació als riscos derivats del treball) i b) assessorar a les persones empresàries i a les persones treballadores i els seus/seves representants per tal que la prevenció quedi integrada en el sistema de gestió de l'empresa.

Qui té la responsabilitat legal de l'activitat preventiva?

Els SPA han d'estar en condicions d'assessorar i donar suport a les empreses i tenen responsabilitat directa en la realització d'algunes activitats pròpies com l'avaluació de riscos i la vigilància de la salut. Tot i així, la responsabilitat final d'implementar i mantenir unes condicions saludables pel seu personal, gràcies a l'assessorament dels SPA, és de les persones empresàries.

Quines empreses han de contractar un SPA?

1. Les empreses que no tenen obligació legal de constituir un servei de prevenció propi (empreses de menys de 500 treballadors i que no desenvolupen activitats d'especial perillositat ni tenen greu sinistralitat dins l'empresa):
 - Quan la designació d'una o més persones treballadores de la pròpia empresa sigui insuficient per dur a terme les tasques preventives.
 - Quan l'autoritat legal així ho determini en empreses de menys de 250 treballadors (donada la perillositat de l'activitat que realitza l'empresa o la gravetat de la seva sinistralitat).
2. Les empreses que, tot i tenir un servei de prevenció propi (o bé l'empresari n'assumeix les funcions) aquest només realitza part de les activitats preventives.

1 Y. Fondevila, E. Molinero. Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya, 2016. Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball. Institut Català de Seguretat i Salut Laboral. Disponible a: <http://bit.ly/2wIN511>, [accedit 2/8/2017].

Per saber-ne més:

- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. <http://bit.ly/1WYaLBQ>
- Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, per el qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció. <http://bit.ly/2fhedaf>
- Reial Decret 843/2011, de 17 de juny, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per al desenvolupament de l'activitat sanitària dels serveis de prevenció. <http://bit.ly/2nYqiWL>
- P. Boix, F. Rodrigo, A.M. García. Informe sobre la calidad de los servicios de prevención en España. Observatorio de Salud Laboral (Universitat Pompeu Fabra, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud y Unión de Mutuas). 2008. Disponible a: <http://bit.ly/2hbJBLj>, [accedit 2/8/2017].
- Guía técnica de criterios de calidad del servicio de los Servicios de Prevención Ajenos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2012. Disponible a: <http://bit.ly/2pd5nBk>, [accedit 2/8/2017].

Els serveis de prevenció aliens són empreses dedicades a promoure i facilitar la prevenció de riscos laborals, la millora de condicions de treball i la protecció de la salut dins les empreses

Vols rebre les publicacions de la Unitat de Salut Laboral de Barcelona?

La newsletter. Amb informació sobre la salut laboral de Barcelona i notícies d'actualitat relacionades amb la salut laboral. També té un apartat específic per metges i metgesses de l'Atenció Primària de Salut per notificar malalties relacionades amb el treball.

El Treball al CAP. Aquest butlletí trimestral ja no s'edita en paper sinó que es fa només en versió digital que s'envia per correu electrònic.

Si vols rebre les publicacions o coneixes algú que les vulgui rebre, envia'ns un e-mail a usl_mailing@aspb.cat
