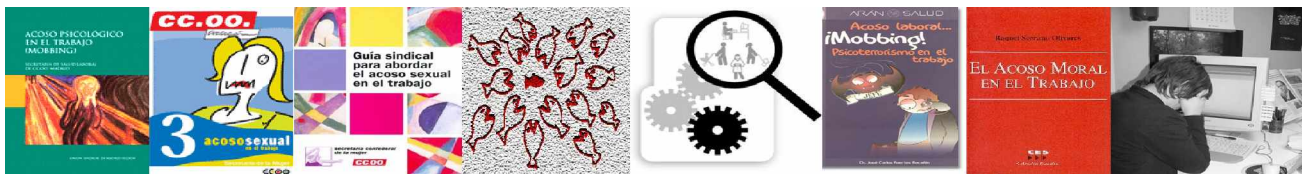




APUNTES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



En el mundo del trabajo actual cada vez es más frecuente encontrar trabajadores y trabajadoras sometidos a una serie de riesgos que no se materializan solamente en forma de daños físicos, sino que se dirigen sobre todo al ámbito psíquico de su salud. ¿Quién no ha oído hablar del mobbing, del estrés o del burnout?

Desde el ámbito empresarial estos problemas no se niegan, pero tampoco se admite que en su inmensa mayoría son producidos por circunstancias relacionadas con el trabajo, sino que por el contrario alegan que las causas suelen centrarse en las características personales de los trabajadores. Pero la realidad es que estos problemas no se deben a trabajadores con ciertas características de personalidad, sino a unas condiciones de trabajo inaceptables, con ritmos muy altos, con estilos de liderazgo inadecuados, con exigencias demasiado altas...

Desde estas mismas instancias también se afirma que los riesgos psicosociales son poco conocidos, demasiado ambiguos y subjetivos y que ello dificulta la intervención sobre los mismos. Nada más lejos de la realidad, sin perjuicio de que se siga avanzando en su conocimiento –como en cualquier otro ámbito de la ciencia–, sabemos lo suficiente sobre el origen y las consecuencias de determinados riesgos como para identificarlos, evaluarlos y atajarlos.

Son, precisamente, todas estas peculiaridades propias de los riesgos psicosociales las que nos impulsan a realizar esta breve hoja informativa. El objetivo es que los delegados y delegadas de prevención cuenten con una primera herramienta básica que les permita encarar este tipo de riesgos con ciertas garantías de éxito.



¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, sobre las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores.

En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (lo que habrá que localizar, identificar y medir), la organización del trabajo será el origen de ésta (sobre ella habrá que actuar



para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar). Los estudios demuestran que existen cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

⌘ El exceso de exigencias psicológicas en el trabajo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

⌘ La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuando se hace un descanso.

⌘ La falta de apoyo social y calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

⌘ Las escasas compensaciones del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

⌘ La doble presencia. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose de la gran parte, si no de todo, el trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres.

La exposición a estos factores de riesgo psicosociales producen estrés. Según la Comisión Europea el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.



La Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. En ella se van a identificar los problemas, a fijar los límites admisibles y a establecer las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con que se realice dicha evaluación, puede ser un impulso para la acción preventiva o convertirse en un verdadero freno o en un simple procedimiento burocrático.

¿Existe obligación de evaluar los riesgos psicosociales?

Ya hemos visto que desde el punto de vista científico existen argumentos sólidos e indiscutibles que justifican la obligación de evaluar los riesgos psicosociales. Desde el punto de vista legal, la Ley General de Sanidad hace mención a la protección integral de la salud de los trabajadores. También la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina esta necesidad, cuando en el artículo 4.3 considera como daños derivados del trabajo las *enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*. Evidentemente este concepto comprende las patologías de carácter psíquico.

Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina en su artículo 15 los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Entre ellos cabe señalar el enunciado en el apartado g) en el que se establece que el *empresario deberá planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo*.

Por otro lado el artículo 4, en relación con el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, determina que deberán evaluarse las condiciones de trabajo, *cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador incluidas las relativas a su organización y ordenación*.

RECUERDA

Tanto la Ley como la ciencia obligan a las empresas a evaluar los riesgos psicosociales. No aceptes una negativa por respuesta.

Nuestra propuesta de evaluación psicosocial: Ista 21.

Ista 21 es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO. El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor



espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que pueden existir en el mundo del empleo actual, más la dimensión doble presencia.

Es un instrumento internacional: es de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia.

Está diseñado para cualquier tipo de trabajo y aunque la relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, el uso de las mismas dimensiones e instrumentos de medida posibilita las comparaciones entre todas ellas.

Istas 21 se compone de tres niveles de evaluación. Una versión corta para empresas de menos de 30 trabajadores y autoevaluación, una versión media para empresas de más de 30 trabajadores y por último una larga para investigación.

Istas 21 está recogido en la Nota Técnica de Prevención 703 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Niveles de referencia

Uno de los aspectos más destacables del método es el uso de niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones. Ante la inexistencia de valores límite de exposición, la pregunta que se puede plantear es ¿cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben ser modificadas en aras de proteger la salud de los trabajadores? El uso de valores poblacionales de referencia que aporta Istas 21 permite superar este escollo y puede significar un enorme avance.

Los valores de referencia de Istas 21 se han obtenido mediante una encuesta representativa de la población ocupada de la Comunidad Foral de Navarra, dada la extraordinaria similitud entre el mercado de trabajo y la población ocupada de Navarra y la media española, y están basados en las características poblacionales y de mercado más relevantes (distribución por sexo, edad, categoría profesional, actividad económica, tamaño de empresa). Próximamente estos valores serán establecidos para el conjunto de Estado español.

RECUERDA

De entre todos los métodos que nos podemos encontrar en Comisiones Obreras optamos por Istas 21, ya que es el único que cumple con todos los requisitos necesarios para evaluar adecuadamente los riesgos psicosociales, tanto desde el punto de vista científico como de la participación de los trabajadores y sus representantes.



Estrategia sindical

Como hemos visto anteriormente, las empresas tienen la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, pero dado que los problemas que van a resultar de dicha evaluación tienen que ver con la organización del trabajo, en principio no son muy proclives a realizarla.

La única manera de impulsar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa es a través de la acción sindical. Los pasos serían los siguientes:

1º. *Analizar la situación.* Valorar la necesidad de intervenir en función de la situación de los trabajadores, para lo cual hay que escucharlos, valorar las quejas que han llegado ante los órganos de representación sindical, cuantificar las bajas por cuestiones psíquicas atendiendo especialmente a las bajas inespecíficas, así como analizar nuestra capacidad de intervención en función de nuestra fuerza sindical.

2º. *Trasladar los problemas a la empresa.* Una vez sepamos cuál es la situación de la empresa y nuestras posibilidades de intervención, debemos plantear el problema y la forma de solucionarlo. Si somos capaces de conseguir que la empresa acepte que hay problemas psicosociales en su seno es el momento de proponer el Istas 21. En este punto nos podemos encontrar ante dos escenarios:

¶ Que la empresa lo acepte. En principio no tiene que haber problemas, siempre y cuando la intervención se ajuste a la metodología establecida para su aplicación.

¶ Que la empresa se niegue a utilizarlo. En este caso habrá que estudiar el método que proponen, fijándonos especialmente en su marco conceptual, en los criterios de referencia, en el grado de participación que otorga a los trabajadores y a sus representantes, en los avales y en el reconocimiento del método, etc.

En el caso de que la empresa niegue la necesidad de intervenir en el control de los riesgos, tendríamos que acudir a la Inspección de Trabajo.

Evidentemente, para analizar todas estas cuestiones es recomendable desde un principio solicitar asesoramiento técnico-sindical en la Federación correspondiente o en la Secretaría de Salud Laboral de la Unión de Madrid.

RECUERDA

Para hacer frente a estos riesgos hay que planificar el trabajo, ya que debido a la subjetividad de los mismos y al rechazo que produce en las empresas, conviene plantearlos desde un principio debidamente argumentados y documentados.