

Riesgos psicosociales: ¿Hay que evaluar las condiciones de ocupación?

Miquel Mira Muñoz^a

doi: 10.12961/aprl.2016.19.01.5

Directora:

Recientemente, el Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Cataluña ha editado la versión 2 del cuestionario CoPsoQ (PSQCAT) para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo¹. Es, a propósito de esta publicación, que creo conveniente abrir el debate sobre la idoneidad de la aplicación de este método de evaluación de los riesgos psicosociales en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

A continuación, iniciaré esta reflexión, empezando por el término riesgo psicosocial, entendiéndolo como el que hace referencia a aquellas características de las condiciones de trabajo y muy especialmente, de su organización que puedan afectar la salud de los trabajadores a través de diferentes mecanismos psicológicos. Así, según Levi², la organización del trabajo afecta a las personas por medio de procesos emocionales, cognitivos, de comportamiento y fisiológicos estrechamente relacionados, que tiene su base en la interacción entre las oportunidades y las demandas ambientales, así como entre las necesidades, habilidades y expectativas individuales. Bajo ciertas circunstancias de especial intensidad, frecuencia y duración y, ante la presencia o ausencia de otras interacciones, estos procesos pueden ser precursores de enfermedad. Estos procesos psicológicos, relacionados con la organización del trabajo, que pueden influir sobre la salud, son los que llamamos, en términos operativos, factores psicosociales del trabajo. A partir de esta definición del término factor de riesgo psicosocial, que la mayoría de profesionales podemos suscribir, procede revisar lo que dice el texto de la ley 31/95 en lo que se refiere a los conceptos de condiciones de trabajo y organización del trabajo.

En este sentido, la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 15.1 dice, literalmente, que los princi-

pios de la acción preventiva se fundamentan en evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona (en particular en cuanto a la concepción de los puestos de trabajo); así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción. Todo ello, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo sobre la salud, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y facilitar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En el artículo siguiente, 16.1, la norma indica que la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y en relación con aquellos que están expuestos a riesgos especiales.

La misma evaluación se realizará con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos, del acondicionamiento del puesto de trabajo y, en definitiva, de las condiciones de trabajo.

En este punto es relevante detenerse en el concepto de condiciones de trabajo. La misma Ley 31/95 lo define en su artículo 4, en el que indica que se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: las caracte-

^a Transports Metropolitans de Barcelona, Direcció de salut, seguretat i benestar laboral.

Correspondencia:
Miquel Mira Muñoz
Universitat Pompeu Fabra,
Departament de ciències experimentals i de la salut.
mmira@tmb.cat

rísticas generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados y todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

En este sentido, en mi opinión, queda claro que se deben evaluar los riesgos relacionados con las condiciones de trabajo entendidas, según la propia definición de la norma, como las relativas a la organización y ordenación del trabajo.

La definición del término organización del trabajo no queda reflejado dentro de la propia Ley 31/95 y por eso hemos de acudir a otras referencias para entender el concepto y alcance de este término. Así, Bonet³ lo define como “*la forma en que se deben combinar tecnología, materiales y trabajo para la obtención de un producto determinado*”, lo que en la práctica equivale a la organización de la producción. Ambas expresiones están relacionadas con la toma de decisiones y ejercicio del poder en la empresa, incluyendo las potestades de dirigir y ordenar, modificar las condiciones de trabajo y aplicar las medidas disciplinarias necesarias a tal fin. La organización del trabajo divide, se especializa y agrupa el trabajo de forma que éste adopta las formas de trabajo en cadena, individualizado, por grupos y en talleres flexibles, lo que determina tanto la manipulación y el movimiento de los materiales, como los movimientos los trabajadores⁴.

Por tanto, el texto de la norma define condiciones de trabajo incluyendo las relativas a organización, referenciando las relaciones sociales y ordenación (trabajo monótono y repetitivo). Así, en este texto no se aprecia, en mi interpretación, ninguna referencia a las condiciones de empleo y, por tanto, identificar dimensiones tales como tipo de contrato, salario, horario, tipo de jornada o posibilidad de conciliación que, evidentemente, pueden tener efectos sobre la salud, considero que deberían quedar fuera

del ámbito de la acción preventiva prevista en la ley de prevención de riesgos laborales. De hecho, abordar estas cuestiones, propias de la negociación colectiva, no favorece la gestión de los riesgos psicosociales vinculados, específicamente, a las condiciones de trabajo y por lo menos, a menudo, complican esta gestión desde los órganos preventivos de las empresas.

La identificación de riesgos psicosociales limitada a las dimensiones específicas de las condiciones trabajo sin entrar en las condiciones de empleo u ocupación facilitaría la intervención preventiva y los procesos de mejora continua de estas condiciones de trabajo sin la “contaminación” que suele producirse al tratar de intervenir sobre las condiciones de ocupación que, obviamente por su importancia, acaban desviando la atención y derivando, en el mejor de los casos, al ámbito de la negociación colectiva fuera del marco de la prevención de los riesgos laborales.

Finalmente, confío que esta reflexión sea el punto de partida de un mejor debate dentro de la comunidad científica y me permito sugerir que los órganos técnicos de la Administración que, en base a los argumentos expuestos, revisen la conveniencia de seguir proponiendo el instrumento actual (PSQCAT) como el más adecuado para evaluar los factores de riesgo psicosocial de las condiciones de trabajo, según lo previsto en la Ley 31/95.

BIBLIOGRAFÍA

1. Departament d'Empresa i Ocupació [Página principal en Internet]. Barcelona: Departament d'Empresa i Ocupació [actualizado 10 Abril 2015]. Disponible en: http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_departament/emo_centre_documentacio_biblioteques/treb_centre_de_documentacio_treball/treb_publicacions/treb_seguretat_i_salut_laboral/emo_gestio_prevenccio/emo_canals_interns/treb_manual_id_av_riscos_laborals/treb_canals_interns/treb_versio_mitjana
2. Levi L. Work, worker and wellbeing. An overview. En AA.VV. A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an International Meeting, Estocolmo, 27-30 mayo 1991.
3. Bonet AV. Guía técnico sindical de organización del trabajo. Colección Sociología del Treball, núm. 2. Barcelona: Columna-CONC Edicions, 1993.
4. Jodar P. Condiciones de Trabajo. En: Benavides FG, Ruiz C, Garcia AM, eds., Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona 2ª edición, 2000. p. 17-33.