

## ARGUMENTOS TÉCNICOS

Las herramientas para prevenir riesgos laborales deben fundamentarse en modelos teóricos probados que expliquen salud, o sea, deben centrarse en condiciones de trabajo que se sepa que pueden producir enfermedades o trastornos de la salud.

Se han formulado multitud de modelos teóricos sobre factores psicosociales y salud en el ámbito laboral. Con todo, sólo el modelo conocido como «demanda - control - apoyo social» formulado por Karasek y Johnson y el modelo «esfuerzo - recompensa» formulado por Siegrist han logrado demostrar con estudios entre población trabajadora sana y enferma aquello que teorizan, aportando multitud de pruebas empíricas válidas.

Vamos a ver con más detenimiento estos modelos teóricos que son los que sustentan la existencia de los cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial que acabamos de anunciar en el apartado anterior.

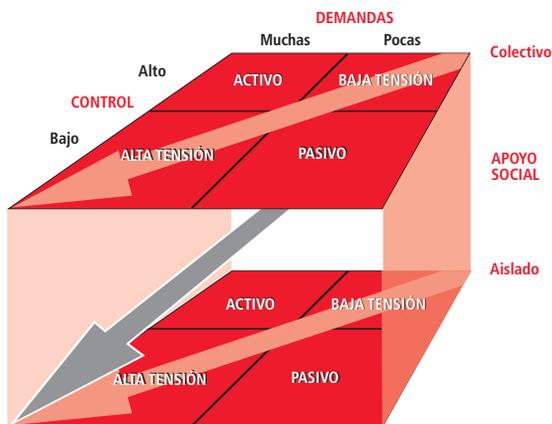
### **El modelo demanda - control - apoyo social**

Robert Karasek (Karasek, 1977) formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas.

Lo que se llama «control» se refiere a tener autonomía en el trabajo y la oportunidad de desarrollar las propias habilidades. Las exigencias psicológicas se refieren en este modelo a la cantidad de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo. Este modelo teórico define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión).

El control es la dimensión que se ha demostrado más importante en relación a la salud, cuando se considera la exposición a los riesgos psicosociales.

Figura 2. Modelo demanda-control-apoyo social



Fuente: Adaptado de R. Karasek, T. Theorell y J. Johnson.

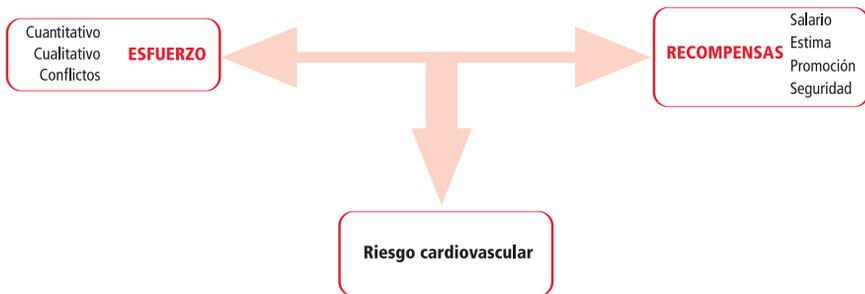
J. Johnson y E. Hall (Johnson y Hall, 1988) introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (modelo demanda - control - apoyo social). El apoyo de superiores y compañeros en el trabajo actuaría como modificador del efecto de la alta tensión, de forma tal que el riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo en equipo).

## El modelo esfuerzo - recompensa

Según Siegrist (Siegrist, 1995), las experiencias distresantes son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles sociales esenciales (el papel que desempeñamos), de entre los que el empleo es uno de los principales. Así, el modelo esfuerzo - recompensa explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función de las posibilidades que tienen las personas de gobernar su propio futuro o, en palabras de Siegrist, las recompensas a largo plazo. La falta de recompensas en este modelo se refiere a la amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus (entre tareas y estudios y categoría).

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas (esfuerzo) y bajas recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

Figura 3. Modelo esfuerzo - recompensa



Fuente: Adaptado de J. Siegrist.

Vamos a desgarnar un poco más cada uno de los cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial que se derivan de estos modelos teóricos, la exposición a los cuales hay que evitar o disminuir. En el [Anexo 2](#) encuentras ejemplos.

### **Falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo**

Existen fuertes evidencias científicas que relacionan la falta de «control» en el trabajo con la salud. Cuando hablamos de control como factor de riesgo diferenciamos dos subdimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados) y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El «control» sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo. En este sentido es también importante el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo (ordenación de la jornada, movilidad entre funciones, entre departamentos...) así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

### **Exceso de exigencias psicológicas del trabajo**

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con

relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. El problema es la exposición a unas exigencias cuantitativas excesivas. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas. Podemos distinguir entre exigencias emocionales (cuando el trabajo expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, cuando requiere contacto con usuarios, público y clientes y esconder sentimientos y opiniones), exigencias cognitivas (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual) o exigencias sensoriales (cuando requiere esfuerzo de los sentidos). Demasiadas exigencias, sean de la naturaleza que sean, es perjudicial para la salud.

### **Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo**

Desde el punto de vista de la prevención podemos conceptualizar las relaciones sociales también desde una doble vertiente. Por un lado, el apoyo social representa el aspecto funcional de las relaciones en el trabajo: recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante es positivo para la salud, lo contrario es negativo, y por otro lado, las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representan su componente estructural (sin relación no hay base objetiva para la ayuda) y está demostrado que el trabajo en condiciones de aislamiento es perjudicial para la salud. También son aspectos importantes desde el punto de vista de las relaciones sociales la claridad de rol (el problema es que no haya definición de puestos, tareas y margen de autonomía) y los conflictos de rol (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la previsibilidad (el problema es no disponer de toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios), el refuerzo (no disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja) y la calidad de liderazgo (los mandos deben tener procedimientos y habilidades para gestionar a personas). La claridad de rol, la previsibilidad, la calidad de liderazgo y el refuerzo son aspectos positivos, mientras que el conflicto de rol es negativo para la salud.

### **Escasas compensaciones**

Por compensaciones del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario, cuanto más implique el trabajo mejor para la salud. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados de condiciones de trabajo (la inseguridad), la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo.

## Desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales

Se han realizado muchos estudios en los que se demuestra la existencia de desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales.

### Por género

En la empresa o en el centro de trabajo se reproducen y repiten las relaciones de poder entre hombres y mujeres que existen en la sociedad. Esto ocurre por ejemplo con las diferencias en las oportunidades, en la asignación de recursos o beneficios y en el acceso a los servicios que se dan entre hombres y mujeres en una determinada sociedad.

Todos conocemos la desigual posición de las mujeres en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que ocupan y de los que están ausentes (hay puestos en los que las mujeres tienen el acceso casi vetado -puestos de dirección-, o en los que mayoritariamente hay mujeres -enfermería-); o la relación laboral (las mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres); o el tipo de contrato según jornada (las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres). Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres. Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

### Por puesto de trabajo

En la ocupación o puesto de trabajo se resumen las principales características que definen una clase social, ésta se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. Pero lo que es más importante señalar aquí es que, dado que las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo que se ocupa, la exposición a los factores de riesgo psicosocial es desigual entre los distintos puestos de trabajo. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas (totalmente pautadas). Ello supone, por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y, por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo que es para la que más evidencia tenemos de efectos negativos en la salud. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas.

## Por tipo de contrato

Cada vez tenemos más información sobre las desigualdades de salud entre la población trabajadora con contrato fijo y contrato temporal, trabajadores con relación laboral directa con la empresa principal y los trabajadores de empresas subcontratadas o ETT. La relación laboral determina una diferente y desigual exposición a los factores de riesgos psicosociales, no sólo a la inseguridad contractual (incertidumbre sobre el futuro laboral), principal desventaja de la temporalidad, sino porque la indefensión propia de la precariedad influye en todo el entorno psicosocial de estos trabajadores y trabajadoras (en todos los aspectos organizativos: falta de influencia en la jornada, en el salario, cambios de condiciones contra su voluntad—de puesto, jornada...—y de relaciones en el interior de la empresa: menos posibilidades de relación, menos apoyo de compañeros y superiores...). Sobre todo tenemos evidencias científicas de las desigualdades ante los accidentes mortales: el riesgo de accidentes laborales para los trabajadores con contratos temporales fue dos veces y media más que para los trabajadores con contrato indefinido.

### ¿Qué efectos tiene sobre nuestra salud?

Los efectos de la organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como **estrés** e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos:

- **emocionales:** sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- **cognitivos:** tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;
- **comportamentales:** no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.; y
- **fisiológicos:** problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

«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».

(Comisión Europea, 2000)

Algunas investigaciones han demostrado que el estrés laboral podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable. Dicho de otro modo, la exposición a riesgos de naturaleza psicosocial puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades. Tenemos evidencia científica suficiente de afectaciones a los sistemas:

- **cardiovascular:** infarto (Euro Heart Network, 1998; Kristensen, 1996; Kivimäki, 2002);
- **respiratorio:** hipereactividad bronquial, asma (Smyth, 1999);
- **inmunitario:** artritis reumatoide (O'Leary, 1990; Peters, 1999);
- **gastrointestinal:** dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa (House, 1979; Råihä, 1998; Fukudo, 1987; Drossman, 1998; Paar, 1998; Duffy, 1991; Levenstein, 2000);
- **dermatológico:** psoriasis, neurodermitis (Park, 1998; Martínez, 2001);
- **endocrinológico:** (Lipton, 1976);
- **musculoesquelético:** (Hemingway, 1997; Bongers, 1993);
- **y también la salud mental:** (Colligan, 1977; Stansfeld, 1999).

Según estimaciones recientes, en España, unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas podrían evitarse eliminando la exposición a los riesgos psicosociales (García, AM; Gadea, R.; 2004).

Figura 4. Prevención y vigilancia



Elaboración propia.

Así pues, en términos estrictamente de prevención de riesgos laborales, la acción tiene que centrarse, por un lado, en los factores psicosociales, que representan la exposición que debemos evitar y, por otro, en la organización del trabajo, que es el origen de esta exposición. El estrés es ya un efecto, a corto plazo, pudiéndose convertir, a largo plazo, en enfermedades de muy diverso tipo. Desde el punto de vista de la prevención, el estrés en el trabajo es un problema organizacional -trabajo estresante- y no individual -trabajador estresado.

## Prevenir es posible

Lo que es razonable y exigible desde el punto de vista de la prevención es que actuemos para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de prevención. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien, de eso se trata: identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y medir la exposición (evaluar) e intervenir (eliminar o controlar esas condiciones de trabajo), así podremos evitar que nuestra salud empeore.

En primer lugar, debe realizarse la evaluación de riesgos y ésta debe incluir los factores de riesgo de naturaleza psicosocial (tal y como exige la ley). La evaluación de riesgos requiere, además de voluntad de realización, disponer de un método válido científicamente (en el apartado **Plantear el tema a la empresa** encuentras la opción de CC.OO.: el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) y los requisitos que debe cumplir todo método). Tenemos conocimientos sobre estos riesgos y en el mercado hay métodos de uso público que permiten evaluarlos. No vamos a aceptar las excusas y negativas para abordar los riesgos psicosociales basadas en que todo es muy complicado.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La prevención de riesgos psicosociales implicará introducir cambios en la organización del trabajo (encuentras ejemplos en el apartado **Tenemos propuestas preventivas** y el correspondiente **Anexo 9**). La organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios para adaptarse a las necesidades productivas. Los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad o buscando la adaptabilidad del tiempo de trabajo son buena prueba de ello. Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan que aumentar la democracia y la justicia en el trabajo es una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores (Di Marino y Karasek, OIT 1992). La prevención es posible, se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática.

La identificación de los riesgos y la selección y puesta en marcha de las medidas preventivas debe realizarse con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras. Quien mejor conoce su trabajo y cómo cambiarlo es, sin duda, quien lo realiza; más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. En el apartado **Argumentos legales** encuentras los razonamientos jurídicos para fundamentar la participación y en el apartado **¿Qué requisitos debe cumplir un método?** los razonamientos técnicos.

## ARGUMENTOS LEGALES

Las normas legales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y reglamentos (Reglamento de los Servicios de Prevención) vigentes reconocen la obligatoriedad empresarial de intervenir frente a los factores de riesgo psicosocial, es decir, los factores de riesgo cuyo origen son determinadas características de la organización del trabajo, de la misma manera que ante los demás tipos de factores de riesgo.

Como siempre debemos apuntar que la normativa en salud laboral, como en otros ámbitos del derecho social, es un punto de partida, un marco necesario de reconocimiento expreso de derechos. Sólo la práctica sindical activa, informada y a propósito de la mejora de las condiciones de trabajo (y en este caso, de la organización del trabajo) dotará de contenido material los derechos reconocidos por la legislación.

Es por ello que informamos del contenido normativo para utilizarlo como argumento complementario en las negociaciones con el empresario o bien, en su caso, como instrumento de apoyo ante la externalización del conflicto, por ejemplo en el redactado de escritos a la comisión mixta del convenio, a un órgano extrajudicial de conflictos o para las denuncias ante la Inspección de Trabajo.

En este apartado pretendemos argumentar jurídicamente la respuesta a cuatro preguntas que la práctica en las empresas y el debate sindical nos plantean:

1. Desde el punto de vista jurídico, ¿es obligatorio intervenir frente a los riesgos psicosociales en todas las empresas?
2. Legalmente, ¿cómo ha de ser la intervención frente a los riesgos psicosociales?
3. ¿Es cualquier metodología jurídicamente adecuada?
4. La participación de los trabajadores y sus representantes en el proceso de intervención frente a los riesgos psicosociales, ¿está jurídicamente garantizada?

### **Intervenir frente a los riesgos psicosociales es obligatorio en todas las empresas**

Como acabamos de ver, la investigación científica ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto nocivo sobre la salud y el bienestar de trabajadoras y trabajadores de la exposición a ciertas características de la organización del trabajo, a las que nos referimos como

factores de riesgo psicosocial. Por ello estos factores de riesgo no deben ser relegados ante otros factores más conocidos tradicionalmente y, como en los demás casos, deben prevenirse en todas las empresas tal y como exige la ley.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en el **artículo 4.7.d** expresamente, reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva «todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...». La ley en este artículo deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo.

Por otro lado, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) reconoce la Psicología como una disciplina preventiva cuando plantea la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención a fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva (**arts. 18.2.a.** «... dichas entidades (Servicios de Prevención) deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes: personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior...», en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada); y **34.c.** «A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos: (...)c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada»; y Anexo VI del RSP).

## **Intervenir de forma ajustada a ley**

Los derechos y obligaciones que establece la legislación (LPRL) y el reglamento (RSP) se refieren a todas las empresas, a todas las condiciones de trabajo, también las relativas a la organización del trabajo, y a todos los riesgos, entre ellos los riesgos psicosociales, a tenor del **art. 4.7.d de la LPRL** y **arts. 18.2 a. y 34.c. del RSP**.

En el **art. 14.2**, la LPRL señala expresamente que «el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales», también de los riesgos psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

En definitiva, como ante los demás riesgos, según la normativa, el empresario tiene la obligación de prevenir los riesgos psicosociales.

La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. La acción preventiva que ha de emprender obligatoriamente el empresario es la misma, con independencia del riesgo, y pasa por la aplicación de los principios de la acción preventiva recogidos en el **art. 15 de la LPRL**, que ordena de modo jerárquico, y que también deben regir la prevención de riesgos psicosociales:

- a) **evitar los riesgos;**
- b) **evaluar los riesgos que no puedan ser evitados;**
- c) **combatir los riesgos en su origen;**
- d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud;
- e) tener en cuenta la evolución de la técnica;
- f) sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- g) **planificar la prevención;**
- h) **adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;**
- i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Por lo tanto, en primer lugar, en todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales (**LPRL art. 15.1.b**). Esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva (**arts. 2.2 y 2.3 del RSP**: «2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. 3. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.»), pues debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos de forma eficaz, la evaluación no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento.

La adopción de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales deberá realizarse en primer término en origen tal y como prevé la ley (**LPRL art. 15.1.c** combatir los riesgos en su origen), es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (**LPRL art. 4.7.d**) para que ésta sea más saludable; en segundo lugar, anteponiendo las medidas de protección colectiva a las medidas de protección individual (**LPRL art. 15.1.h**).

## **Utilizar un método jurídicamente adecuado**

En el caso de los riesgos psicosociales no existe una normativa específica que indique o concrete los métodos de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva. Pero esta situación está prevista en la legislación, lo que significa que el método que se utilice debe cumplir con una serie de requerimientos jurídicos. De acuerdo con la previsión

del **art. 5.3 del RSP**, para el caso de los riesgos psicosociales que está caracterizado por la ausencia de Normas UNE, guías del INSHT o instituciones de las comunidades autónomas competentes (sobre riesgos psicosociales hay NTP, pero no guías) y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo y normas internacionales, los métodos o criterios que se utilicen serán:

- a) guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia, u
- b) otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente y que proporcionen confianza en su resultado.

Entonces, a tenor del **art. 5.3**, cabe utilizar guías de entidades de otros países previo trabajo de adaptación a la realidad española y métodos que proporcionen confianza en su resultado. Para cumplir con este criterio jurídico, podemos establecer una serie de criterios científicos que todo método de evaluación y la consiguiente planificación de la acción preventiva debe cumplir: su marco teórico debe estar fundamentado en la evidencia científica que explique salud, debe ser participativo, las técnicas utilizadas deben estar validadas y ser fiables (puedes encontrar la explicación de estos criterios en el apartado **¿Qué requisitos debe cumplir un método?** de esta guía).

Además de proporcionar confianza en el resultado, otros requerimientos jurídicos que deben cumplir los métodos de evaluación de riesgos psicosociales son los que se prevén en los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del RSP. A destacar:

1. **Finalidad preventiva** de la evaluación: el objetivo no es sólo obtener información sino utilizarla para adoptar medidas (**arts. 2.3 y 3.1 del RSP**).
2. Debe permitir **estimar la magnitud** de los riesgos (en el caso de los riesgos psicosociales a través de puntuaciones) y porcentaje de trabajadores expuestos (prevalencia de la exposición) (**arts. 3.1 y 8 del RSP**).
3. Debe dar información sobre la **exposición por puesto de trabajo** (**art. 4.1.a RSP**).
4. Debe **evaluar condiciones de trabajo** (**art. 4.1.a RSP**) y específicamente las establecidas en el **art. 4.7. de la LPRL**.
5. La identificación y valoración del riesgo deben **dar cabida a la información recibida por los trabajadores** (**art. 5.1 RSP**).

Para promover la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales en las empresas, CC.OO. optamos por el método danés CoPsoQ, que cumple con los requerimientos científicos y jurídicos, por lo que puede ser empleado con total garantía para evaluar los riesgos psicosociales. Este método ha sido desarrollado por el AMI (instituto danés de seguridad y salud en el trabajo), entidad de reconocido prestigio a nivel internacional. ISTAS (fundación de CC.OO.) ha liderado la adaptación del método a la realidad española (aquí se llama CoPsoQ (istas21, psqcat21)), junto con dos universidades (UAB y UPF), dos institutos de seguridad y salud (INSHT, estatal, y CSCST, catalán), dos departamentos de CC.OO. (Salut Laboral/HIGIA de la CONC y Gabinete de Estudios de Navarra) y una mutua (Fraternidad-Muprespa). Tienes desa-

rolladas las características más importantes de este método en el apartado **¿Por qué elegir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?** de esta guía.

A cualquier otro método que se quiera emplear habrá que exigirle el mismo rigor en el cumplimiento de los requerimientos legales marcados en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

## La participación de trabajadores y representantes está legalmente garantizada

La LPRL reconoce el derecho de **participación** de los trabajadores a lo largo de todo su articulado. Este derecho, que en caso de existir representante de los trabajadores se ejercerá preferentemente a través de ellos (**art. 34. LPRL**) va **más allá de la información**. La ley exige al empresario que:

1. **consulte** a los trabajadores y/o sus representantes con carácter previo todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud y, en general, todo lo relativo a la organización y desarrollo de las actividades preventivas. Específicamente se hace mención a los cambios en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías (**arts. 33 y 36.1.c LPRL**);
2. que atienda a las propuestas de los trabajadores y/o sus representantes. La **negativa** a adoptarlas debe ser **motivada** (**art. 36.4.4 LPRL**), y
3. diferencia la consulta de la participación **exigiendo al empresario que permita la participación en todo el proceso preventivo**: diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas (**arts. 14.1, 18.2 y 34.2 de la LPRL y art. 1.2. del RSP**).

He aquí la transcripción literal de algunos artículos que avalan estas tres cuestiones:

**Art. 14.1.** *Los derechos de información, consulta y participación... forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

**Art. 18.2.** *El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en trabajo.*

**Art. 33.** *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: a) la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; b) la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa...;*

f) cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

**Art.34.1.** (...) En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo. 2. A los comités de empresa, a los delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde (...) la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

**Art. 36.1.c.** Es competencia de los delegados de prevención ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones definidas en el art. 33.

**Art. 36.2.f.** Recabar del empresario la información acerca de la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario.

**Art. 36.4.4.** La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

**Art. 1.2 del RSP.** Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

**Art. 3.2 del RSP.** (...) El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Así pues, podemos decir que el empresario está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes a lo largo de todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en las propuestas de medidas preventivas y su priorización, en su implementación y cumplimiento. Podemos negociar el método de evaluación y todas las cuestiones relativas a su implementación (el método que se elija determinará qué condiciones de trabajo se analizan y cuáles no y, por lo tanto, cuáles son susceptibles de mejora si implican una exposición, determina el criterio de valoración, etc., se trata de un paso clave) y también podemos negociar las propuestas de medidas preventivas y su priorización, adopción y cumplimiento.

Podemos decir que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales erige un límite a la facultad de organización del trabajo del empresario, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la acción sindical, en su conjunto, y a la negociación colectiva, en particular, un campo nuevo para abordar la organización del trabajo. Con el objetivo de defender la salud, y con los derechos de participación que otorga la ley a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, podemos discutir con el empresario, con toda legitimidad, sobre organización del trabajo.