

Análisis
de la experiencia
en materia de
**Evaluación
de Riesgos
Psicosociales**
en España

Avances y obstáculos
en un contexto de
crisis económica
y de empleo

GUIA



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

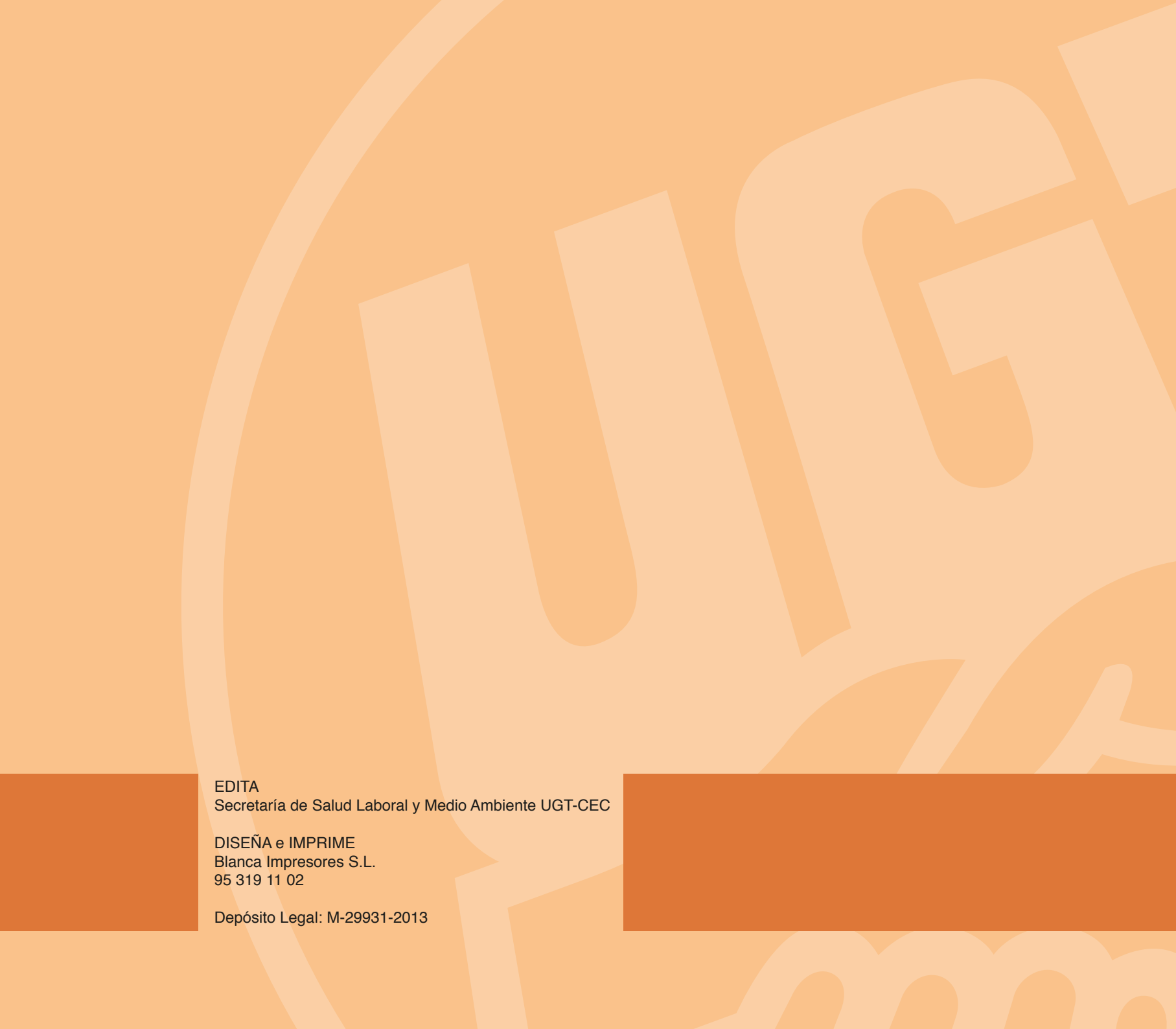
GUIA

Análisis de la experiencia en materia de **Evaluación de Riesgos Psicosociales** en España

Avances y obstáculos
en un contexto de
crisis económica y de empleo



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

The background features a large, stylized graphic of a hand holding a gear. The hand is rendered in a light orange color, with fingers curled around the gear. The gear is also in a light orange color, with a central hub and several teeth. The entire graphic is set against a solid orange background. The text is located in the lower-left quadrant of the page, within a darker orange rectangular area.

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L.
95 319 11 02

Depósito Legal: M-29931-2013



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

Análisis de la experiencia
en materia de **Evaluación**
de Riesgos Psicosociales en España

Avances y obstáculos
en un contexto de crisis económica y de empleo

Directora
Sofía Olarte Encabo

Coordinadora
Estefanía González Coboleda

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Autores

Miguel Ángel Almendros González
(Universidad de Granada)

Estefanía González Coboleda
(Universidad de Jaén)

Sofía Olarte Encabo
(Universidad de Granada)

Pilar Rivas Vallejo
(Universidad de Barcelona)

Sociedades de Prevención Participantes

ASEPEYO (Esther Solé Subarroca)

FREMAP (Juan Carlos Fernández Arias y Elena Lara Carmona)

IBERMUTUAMUR (Miguel José Serrano Ramírez)

MAZ (Enrique Jiménez Jaimez y Víctor Alcaráz Serrano)

FRATERNIDAD-MUPRESA (Ángeles Palomares Bueno)

Índice

PRESENTACIÓN	12
1. INTRODUCCIÓN: La Encuesta ESENER y los últimos datos sobre cumplimiento de las obligaciones preventivas en materia de riesgos psicosociales.....	17
2. MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL EUROPEO Y ESPAÑOL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	25
2.1. Europa.....	27
2.2. España.	33
2.3. Actuaciones recientes por parte de la Administración Estatal y Autonómica (en especial ITSS-INSHT).	48
3. ESTUDIO ESTADÍSTICO DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES REALIZADOS EN ESPAÑA POR LAS PRINCIPALES SOCIEDADES DE PREVENCIÓN.....	51
3.1. Resultados del Estudio Estadístico. Características Globales.	54
3.2. Resultados del Estudio Estadístico del año 2011.....	64
3.3. Resultados del Estudio Estadístico del año 2012.....	70
3.4. Resultados del Estudio Estadístico del año 2013.....	75
3.5. Nota de observaciones acerca de los Procedimientos empleados para el desarrollo de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales de las Sociedades de Prevención participantes.....	81

4. EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	87
4.1. Análisis cuantitativo.....	89
4.2. Análisis cualitativo	91
4.3. Medidas Preventivas correctoras.	106
5. EL MODELO DE PREVENCIÓN PARTICIPATIVA Y EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES EN LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU CONTRIBUCIÓN A UNA CULTURA PREVENTIVA DE DICHOS RIESGOS.	109
5.1. La gestión participada de los riesgos psicosociales en la empresa	111
5.2. La negociación colectiva y el diálogo social ante los riesgos psicosociales y su evaluación.....	113
6. BALANCE DE SITUACIÓN Y PROPUESTAS A CONSIDERAR PARA LA MEJORA DE LA EVALUACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	131
ANEXOS.....	136
Anexo I. Medidas Preventivas Propuestas en el ámbito de los Riesgos Psicosociales.	136
Anexo II. Cuadro comparativo de porcentajes de los resultados del estudio estadístico de las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales analizadas.	144

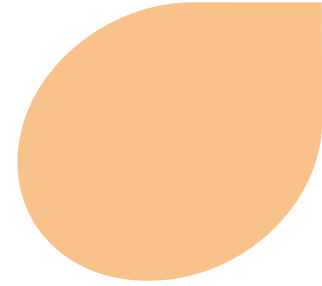
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas.....	54
Gráfico 2. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas.....	55
Gráfico 3. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad.....	55
Gráfico 4. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad.....	56
Gráfico 5. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla.....	57
Gráfico 6. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla.....	58
Gráfico 7. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación.	59
Gráfico 8. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación.	59
Gráfico 9. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos empleados para la Evaluación.....	61
Gráfico 10. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación.	62
Gráfico 11. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas.....	63
Gráfico 12. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas.....	63
Gráfico 13. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2011.....	64
Gráfico 14. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2011.....	65

Gráfico 15. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2011.....	65
Gráfico 16. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2011.....	66
Gráfico 17. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2011.....	66
Gráfico 18. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2011.....	67
Gráfico 19. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2011.....	67
Gráfico 20. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2011.....	68
Gráfico 21. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2011.....	68
Gráfico 22. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2011.....	69
Gráfico 23. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2012.....	70
Gráfico 24. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2012.....	71
Gráfico 25. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2012.....	71
Gráfico 26. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2012.....	72
Gráfico 27. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2012.....	72
Gráfico 28. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2012.....	73
Gráfico 29. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2012.....	73

Gráfico 30. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2012.....	74
Gráfico 31. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2012.....	74
Gráfico 32. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2012.....	75
Gráfico 33. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2013.....	76
Gráfico 34. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2013.....	76
Gráfico 35. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2013.....	77
Gráfico 36. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2013.....	77
Gráfico 37. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2013.....	78
Gráfico 38. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2013.....	78
Gráfico 39. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2013.....	79
Gráfico 40. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2013.....	79
Gráfico 41. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2013.....	80
Gráfico 42. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2013.....	80

Tabla 1. Análisis de los resultados por Sector de Actividad.	91
Tabla 2. Análisis de los resultados por tamaño de la plantilla.	92
Tabla 3. Distribución de empresas españolas según tamaño de su plantilla (número de trabajadores asalariados) a 1 de diciembre de 2012.	93
Tabla 4. Distribución de empresas españolas a 1 de enero de 2012 según sector de producción.	94
Tabla 5. Distribución sectorial por tamaño de empresa a 1 de enero de 2012.....	94
Tabla 6. Análisis de los resultados por causas de la Evaluación específica de Riesgos Psicosociales.....	98
Tabla 7. Análisis de los resultados según métodos empleados en la Evaluación específica de Riesgos Psicosociales.	102
Tabla 8. Cuadro resumen del conjunto de resultados del estudio estadístico de las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales analizadas.	144



Presentación



La monografía que se presenta es el resultado de un trabajo de investigación, fruto del contrato celebrado entre la Unión General de Trabajadores, en desarrollo de una acción de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y la Universidad de Granada. En él han participado investigadores de la Universidad de Barcelona, de la Universidad de Jaén y de la Universidad de Granada, así como técnicos responsables de evaluación de estos riesgos de las principales sociedades de prevención de riesgos laborales en España (SP de Fremap, SP Fraternidad Muprespa, SP Ibermutuamur, SP Maz y SP Asepeyo)¹.

Entre los denominados “riesgos emergentes” (ergonómicos, organizacionales y psicosociales), los riesgos psicosociales se sitúan a la zaga de los riesgos ergonómicos, apuntando ya ocupar el primer lugar entre los riesgos del trabajo en todo el mundo. Crecimiento que no ha hecho sino aumentar como consecuencia de la crisis económica mundial que ha afectado, en lo que a empleo se refiere, de una forma especialmente intensa en nuestro país.

Como se desprende del título de la obra, *Análisis de la experiencia en materia de evaluación de riesgos psicosociales en España: avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y empleo*, no se pretende un análisis teórico del tema objeto de estudio, sino que, sin descartar las derivaciones teóricas de la cuestión y sus implicaciones en el marco de las relaciones laborales, se busca, sobre todo elaborar un Informe cuantitativo y cualitativo a partir del análisis de la realidad. Por ello una buena parte del trabajo se refiere a ello, a la experiencia en la evaluación de este tipo de riesgos y a los resultados que se desprenden de ella. Sin embargo, tampoco se trata de un mero estudio estadístico o de campo, ya que en este trabajo se prima la vertiente cualitativa y se realizan propuestas concretas para una mejora de la evaluación de este tipo de riesgos, a partir de los obstáculos e insuficiencias detectadas y, más ampliamente, propuestas para avanzar en la prevención de estos riesgos laborales.

¹ A los efectos de valorar los datos estadísticos aportados por las Sociedades de Prevención participantes en la investigación, y para una adecuada ponderación de los mismos, se parte de considerar que las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en España representan una visión sino total de la realidad, sí muy amplia, debido a que, según cuotas de mercado, las sociedades de prevención en España cuentan con el 75% de la misma, frente al 25% de los servicios de prevención. Esta observación se ve reforzada, además, porque las sociedades de prevención participantes, a su vez cuentan con una cuota de mercado similar respecto al resto de sociedades no participantes en la investigación.

Las evaluaciones de riesgos psicosociales constituyen una obligación preventiva de empresas y organizaciones, sin embargo, su aplicación práctica es aún limitada. Sin desconocer los avances alcanzados en este ámbito en los últimos 20 años, identificando riesgos, factores de riesgo, definiendo los mismos, mejorando los métodos de evaluación, así como el incremento del número de empresas que incluyen actuaciones especializadas en el campo de los riesgos psicosociales, lo cierto es que la situación aún dista mucho de ser la óptima. Y lo primero para avanzar en este campo es realizar un estudio cuantitativo-cualitativo actualizado con datos precisos a lo largo de los años en que con mayor intensidad se ha manifestado la crisis económica (2011-2012-2013).

La justificación y utilidad de este trabajo parte de la situación crítica en que se encuentra nuestro país en lo que a la gestión de riesgos psicosociales se refiere, sin que se conozcan aún los efectos de la crisis sobre esta deficitaria situación. La Encuesta ESNER de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA-EU) ha puesto al descubierto esta situación, siendo necesario, proceder primero a un estudio de la situación, diferenciando por tipo de empresa y sector, tal y como se está llevando a cabo en distintos países europeos en estos momentos. Dicha encuesta pone al descubierto que entre un 26 y un 30 por ciento de las empresas europeas afirman contar con procedimientos para gestionar riesgos psicosociales de forma específica, mientras en España sólo el 17,6 por ciento cuentan con ellos. Relacionado con ello, y como reacción ante la deficitaria situación de la prevención de estos riesgos, el SLIC (Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo-Senior Labour Inspectors Committee) impulsó una acción de coordinación y asistencia mutua de la actuación inspectora en este campo a nivel europeo. Y ya a nivel nacional la ITSS ha elaborado una Guía sobre actuaciones en materia de riesgos psicosociales, a través de una actuación en dos fases: en primer lugar, la constatación de la situación de las empresas en cuanto a la gestión de riesgos psicosociales y análisis de idoneidad de la gestión que se está llevando a cabo, como consecuencia de lo cual se producirá, en su caso, el requerimiento de la inspección. A partir de ello y una vez vencidos los plazos de requerimiento, la segunda fase es de control, observando la metodología de evaluación adoptada y los requisitos mínimos para que la misma sea válida conforme a los parámetros establecidos en el art. 5.3. d) del Reglamento de Servicios de Prevención, verificando que se hayan tenido en cuenta tanto los elementos objetivos de la organización del trabajo como los subjetivos (valoración subjetiva de los trabajadores a través de cuestionarios). Por último, la guía establece que todos los riesgos identificados han de ir acompañados de medidas preventivas, pudiendo ser éstas organizativas (o primarias), que son las que se dirigen al foco u origen del problema y cuya aplicación es preferente ex artículos 15.1.c) y 17.2 LPRL; medidas de intervención o secundarias, que van dirigidas a que el trabajador pueda afrontar los factores de riesgos psicosociales a los que está expuesto (formación, procedimientos o protocolos) o, finalmente, medidas de protección o terciarias, que se dirigen a la recuperación de los trabajadores que hayan sufrido daños en su salud, garantizando su

compatibilidad con en las funciones de su puesto en coherencia con lo exigido en el artículo 25.1 LPRL. Este instrumento pone de manifiesto la deficitaria realidad a la vez que el creciente esfuerzo institucional e interés por avanzar en la prevención de este tipo de riesgos, aportando herramientas útiles a considerar no sólo en el campo del control por parte de la ITSS sino en el ámbito de la organización de la prevención en las empresas, pudiendo constituir un referente no solo para los servicios de prevención sino también para la negociación colectiva en lo que a la metodología de evaluación e implementación de medidas se refiere.

Una de las carencias o dificultades para el progreso en la gestión de estos riesgos radica precisamente en los escasos estudios al respecto y la diversidad metodológica de los agentes evaluadores (servicios de prevención y sociedades de prevención). A lo largo del trabajo se muestran los parámetros que se consideran en las evaluaciones, los tipos de empresa, los sectores, los motivos, las medidas propuestas o implantadas. Hasta el momento no se cuenta en España con un estudio avanzado de datos fundamentales para conocer los obstáculos y para buscar propuestas de solución y precisamente por ello aquí se aportan datos muy pormenorizados no sólo sobre el número de evaluaciones sino también de todos los datos que arrojan las mismas, incidiendo en eficacia, método, características y seguimiento aplicativo. No obstante, como se verá en el capítulo correspondiente, se ha de advertir que aunque los riesgos psicosociales son objeto de las evaluaciones iniciales o generales de riesgos del trabajo, nuestro informe ha acotado exclusivamente las evaluaciones que denominamos específicas, esto es, las que se realizan única y exclusivamente para evaluar este tipo de riesgos, aunque en algún caso o puntualmente se hayan tenido en cuenta datos de las del primer tipo también (las generales), en cuyo caso se ha especificado convenientemente. Evaluaciones específicas que se llevan a cabo en ocasiones tras requerimiento de la ITSS, tras denuncia o en muchos casos, cuando tras la evaluación general se detecta una alta incidencia específica de estos riesgos que requieren de un análisis específico. Práctica de evaluación que ha venido también proponiendo la ITSS en su Guía, al distinguir entre la evaluación básica (general) y la avanzada (especializada).

La crisis económica y de empleo aconseja una especial atención a estos riesgos del trabajo, pues su impacto ya se detecta que es mayor y sus consecuencias sociales están aún por desvelarse. En un contexto de contención del gasto público y de ahorro de costes laborales por las empresas, a la vez se observa un empeoramiento de la situación laboral de los trabajadores, por lo que es un momento oportuno para reflexionar sobre avances y sobre buenas prácticas en distintas empresas o sectores, no necesariamente costosas desde el punto de vista económico, o incluso, muy rentables desde la perspectiva de la productividad.

Aquí se ha abordado la actuación de los Servicios de Prevención con mayor “cuota de mercado” con sus empresas clientes y se ha efectuado un “mapa” por sectores de actividad y tipo de empresas según tamaño, causas de las evaluaciones realizadas, calificaciones obtenidas en la evaluación, principales medidas adoptadas e implantadas y métodos empleados en evaluaciones de riesgos en todo el territorio nacional, desglosadas por años, obteniendo la información de la realidad de los riesgos psicosociales y de las buenas prácticas que se están llevando a cabo. Todo ello deslindando adecuadamente la actividad propiamente preventiva de la paliativa o reparadora.

El estudio llevado a cabo, al margen de los objetivos científicos, también tiene una dimensión de promoción de la cultura preventiva en este ámbito, concienciando de su importancia social y económica, así como de la necesidad de adoptar medidas para su eliminación o minoración, siendo sus destinatarios no solo trabajadores y empresarios, sindicatos y asociaciones empresariales y de trabajadores autónomos, sino también todos los profesionales de la prevención –especialmente los servicios de prevención propios o externos-, la Administración Pública especializada y el Estado en su dimensión legisladora.



1.

Introducción:
La Encuesta ESENER
y los últimos datos sobre cumplimiento
de las obligaciones preventivas
en materia de Riesgos Psicosociales.



1.

Introducción: La Encuesta ESENER y los últimos datos sobre cumplimiento de las obligaciones preventivas en materia de Riesgos Psicosociales.

Tanto la legislación europea como española en materia de prevención de riesgos laborales (sin olvidar que la española constituye una transposición y podría afirmarse que una traducción de la comunitaria) determinan la obligatoriedad de la prevención de riesgos laborales de carácter psicosocial en tanto incluyen este tipo de riesgos entre los evaluables y prevenibles en la actuación preventiva. No obstante, la falta de legislación específica en la materia (por otra parte no necesaria para la exigibilidad de esta actuación), paralelamente al surgimiento de Directivas de desarrollo en ciertas parcelas de la prevención (con su correspondiente norma nacional) durante décadas ha dado cobijo y velado amparo al olvido de los riesgos psicosociales como prioridad preventiva hasta fechas muy recientes, lo que ha provocado una inercia de marginación de estos riesgos en la práctica cotidiana. El resultado de esta dinámica preventiva, favorable a los riesgos “más visibles”, frente a los que han dado en llamarse “emergentes” por una confluencia de factores, su anterior invisibilidad y su despertar incluso con operaciones de “etiquetaje” (v.gr. “tecnoestrés”, “ergodependencia”, entre otros...) o la acción de las nuevas tecnologías (KLEIN y RATIER, *L’impact des TIC sur les conditions de travail*, 2012, <http://www.strategie.gouv.fr/content/rapport-1%E2%80%99impact-des-tic-sur-les-conditions-de-travail#les-ressources>), junto al surgimiento de nuevos factores de riesgo propulsados por el contexto social y económico de la era de la “globalización” y la génesis de nuevas formas de relación y de “desrelación” o aislamiento social, ha sido el que se refleja en las más recientes encuestas sobre riesgos psicosociales, principalmente la encuesta ESENER (*European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, European Agency for Safety and Health at Work, 2010). Según la misma, en el año 2010 se comenzaba a detectar una cierta aproximación a la organización de la prevención de los riesgos psicosociales, con un nivel de acercamiento muy desigual según zonas y países, mucho más organizada y extendida en países como el Reino Unido o los países nórdicos. Sin duda los cambios socioeconómicos acontecidos en toda Europa en los más recientes años, en tanto que catalizadores de viejos y nuevos riesgos psicosociales, han servido de impulso a la mejora de la protección de la salud de la población trabajadora en este campo. Pero también resulta innegable que la crisis social y personal a la que ha conducido la crisis económica aconseja, si cabe en mayor medida, intensificar la atención a la salud mental de la población trabajadora. En resumen, la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) concluye que solo el 3 % de las empresas afronta los riesgos psicosociales de una manera plenamente integral y sistemática, mientras que un 12 % de ellas no aplica ninguna de las principales medidas destinadas a abordar los riesgos psicosociales incluidas en la misma.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, en sus informes «Management of psychosocial risks at work» (Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo) y «Drivers and barriers for psychosocial risk management» (Factores impulsores y obstáculos para la gestión de los riesgos psicosociales, disponible en <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener>), y sobre la base de la encuesta ESENER, sentaba las bases del análisis que sigue, y que ha tratado de trasladarse y concretarse al ámbito español, resumidas en la noticia de prensa *Hacer frente a los riesgos psicosociales: factores de éxito y obstáculos*, publicado hace un año (septiembre de 2012, consultable en https://osha.europa.eu/es/press/press-releases/dealing_psychosocial_risks_success_factors_obstacles):

“La mayoría de las empresas europeas aún no disponen de procedimientos para hacer frente al estrés y a otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, a pesar de que estos planteen una amenaza cada vez mayor para los trabajadores europeos. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) estudia esta situación en dos nuevos informes, en los que se analizan las razones por las que, pese a que un 79 % de los directivos de la Unión Europea (UE) se muestran preocupados por el estrés en el trabajo y otro 40 %, por la violencia y el acoso en este mismo entorno, aún se registra un 74 % de empresas europeas que no aplican procedimientos para hacer frente a estos problemas”.

Esta falta de cumplimiento es la que a su vez determinó el acuerdo del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la UE para la *Campaña Europea de Inspección* para el año 2012, dedicada a las “evaluaciones de riesgos psicosociales”. Y es que, de igual modo a como la prevención de riesgos se asienta en la previa evaluación de los mismos, la política de prevención de los riesgos psicosociales se apoya en el previo conocimiento de una realidad psicosocial diversa, compleja y preocupante, que sin duda se ha de basar en el método de la evaluación del problema en sí, esto es, en la evaluación de los riesgos psicosociales. Esta evaluación arranca de la previa estimación de las dimensiones del problema en el conjunto de los países de la Unión Europea y en particular, en lo que a nuestro país se refiere, en las empresas españolas o radicadas en territorio español, o, lo que es lo mismo, del grado de evaluación de los riesgos psicosociales, como primer paso en su prevención.

La conclusión apriorística extraíble del informe europeo citado, por lo que respecta a las empresas españolas, es la falta generalizada de cumplimiento efectivo de la obligación de prevenir los riesgos psicosociales, pese a la asunción de diversos compromisos europeos y nacionales y la imperatividad legal de esta actuación (en el caso español dimanante de la propia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siendo el marco legal europeo

la Directiva 89/391/CEE), reforzada por la actuación inspectora de la entidad pública con funciones inspectoras, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que precisamente puso en marcha, a través de su Autoridad Central (Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, *Committee of Senior Labour Inspectors*, SLIC), la Campaña Europea de Inspección para el año 2012 en materia de riesgos psicosociales (centrada en una primera fase en ciertos sectores prioritarios: salud, atención social, sector servicios y transporte, hasta un total de 13.508 inspecciones), que gira sobre un eje central coincidente con el objetivo de este trabajo: la evaluación de riesgos psicosociales, y en particular la armonización en el cumplimiento de la legislación europea en esta cuestión (<http://www.av.se/SLIC2012/?AspxAutoDetectCookieSupport=1>). Y pese a que, como refleja la encuesta ESENER, el nivel de implicación de las empresas españolas es mayor que en otros países del sur de Europa (creciente según muestra el trabajo que se presenta, incrementándose en más de diez puntos porcentuales en el año 2012 respecto del año anterior), dato que en sí mismo tampoco resulta revelador de un propósito firme y concreto de actuación en esta materia. Lo que sí resulta más revelador es el hecho de que en casi la mitad de los casos analizados en el estudio que sigue la evaluación la promueven las empresas (49,16%), aunque es especialmente elevado el dato relativo a las evaluaciones promovidas por la acción de la Inspección de Trabajo previo requerimiento (33,49% del total), que se ha incrementado en el año 2012 respecto al año precedente (38,29%), lo que asimismo resulta indicador de una caída en el nivel de cumplimiento empresarial (en el año 2012 las evaluaciones a iniciativa empresarial descendieron al 40,89%), que parece haber repuntado en el presente año 2013, en el que, si bien los datos aún son incompletos, se observa un incremento de esta causa al 56,04% de los casos.

Si la encuesta ESENER (EU-OSHA, 2010) muestra la preocupación por la cobertura legal de los riesgos psicosociales y su consideración como prioridad preventiva, la puesta en práctica de estas iniciativas no ha dado los frutos esperados (*Drivers and barriers for psychosocial risk management*, 2012, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, AESST).

Ciertamente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española concluyó la campaña de 2012 (orientada por la Instrucción 2/2012 SLIC) con un resultado del 38,46% de falta de evaluación de riesgos psicosociales y un 88% de prevención defectuosa, con requerimientos de mejora (http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Country_reports/Country_report_II_ES.pdf). Por otra parte, la inspección se centró en los que pueden considerarse factores “clásicos” entre los psicosociales: sobrecarga y control, fatiga, relaciones interpersonales, claridad de rol, violencia y cambios frecuentes en menor porcentaje. De nuevo se olvidan importantes factores de riesgo, pese a ser reforzada su importancia y obligatoriedad por la Ley Orgánica de Igualdad, como es el género. No obstante, el informe

español revela que al final de la campaña un total del 63,82% de las empresas inspeccionadas (correspondientes a los sectores de atención social, *call centers* y transporte de pasajeros) habían llevado a término evaluaciones ajustadas a la legalidad, y sólo el 2,05% no lo hicieron en absoluto y fueron por tanto objeto de sanción administrativa (el resto, el 32,82% cumplieron sólo parcialmente la obligación evaluadora).


En el presente trabajo se ha tratado de determinar cuál es el grado concreto de cumplimiento en las empresas españolas (sector privado, por tanto) desde el interior de las mismas, esto es, a través del análisis de los datos concretos de evaluaciones de riesgos psicosociales efectivamente llevadas a término por las sociedades de prevención concertadas por aquéllas y por tanto utilizando los datos reales de las que éstas disponen, pues es insoslayable que la propia encuesta muestra la debilidad del instrumento de actuación empleado desde la propia UE y la OSHA-UE, al recurrir al método de la encuesta, es decir una herramienta puramente subjetiva, para valorar las necesidades preventivas en este terreno y las actuaciones a llevar a cabo, más allá de trazar un proto-mapa de la realidad en un estadio primario de la política preventiva. Y, como se reconoce por sus propios autores, los datos manejados proceden en su mayor parte de empresas que operan «en el mejor nivel de gestión de la SST» y, según pone de relieve la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, “no incluyen las medidas directas de rendimiento en la materia y no pueden determinar la calidad o la eficacia de las medidas de gestión de la SST implantadas en el seno de una empresa” (*Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea*, 2013). No así las reflexiones que emanan los propios resultados de la encuesta y que recoge el informe anteriormente citado (*Drivers and barriers...*), que evidencian la falta de vinculación entre el absentismo y los riesgos psicosociales, ni tampoco, lógicamente, la herramienta que proporciona el recurso a la Inspección de Trabajo, en tanto ésta sí aporta datos reales objetivos sobre las actuaciones llevadas a cabo, aun cuando éstos queden acotados en el marco de su actuación inspectora y por tanto no abarquen todo el espectro empresarial observable. En todo caso, el mapa de situación al que permite acceder es mucho más tangible y aproximado a la realidad. Se trata de un análisis cualitativo basado en un previo análisis cuantitativo. Y es que, como afirma Armand COLIN, en “La souffrance au travail. Comment agir sur les risques psychosociaux· (*Sufrimiento en el trabajo. Cómo actuar en los riesgos psicosociales*), Nicolas Combalbert (dir), 2010, disponible en <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/L-approche-chiffree-des-risques.html>), el enfoque cuantitativo es un vector de comunicación insustituible en el análisis y abordaje de los riesgos psicosociales, pero resulta fundamental la combinación de ambos métodos, cuantitativo y cualitativo, pues el dato cuantitativo permite profundizar en áreas o aspectos más necesitados de atención.

Ciertamente, el manejo de los datos reales que provienen de la propia actuación diaria de las sociedades de prevención empleados en este trabajo permite fotografiar una realidad más aproximada a fin de determinar cuál es el real estado de situación de la actuación preventiva en materia de riesgos psicosociales en España y en concreto de la evaluación de estos riesgos, fase preventiva en la que se centra el trabajo presentado a continuación. Lo que no está tampoco exento de ciertas limitaciones, en tanto el presente pretende ser la imagen de los riesgos psicosociales en España en un contexto muy específico en tanto éste ha sido alterado o modificado por la acción de la crisis económica que nos azota y que está provocando serios problemas en la salud mental de la población en general y en particular de la población trabajadora. Y es que la búsqueda de esta realidad psicosocial alterada por efecto de la crisis económica se topa con un panorama cercenado por la acción de ésta, donde el análisis del impacto psicosocial de la crisis ha perdido un importante campo de estudio, compuesta precisamente por ese importante grupo de trabajadores y trabajadoras que han perdido su empleo, por acción o no de expedientes de regulación de empleo o de medidas colectivas, y que no pueden integrarse ya en la evaluación de riesgos psicosociales, por haber sido expulsados del espectro social analizable. Habrán de ser otras herramientas las que sirvan para evaluar el impacto de la crisis sobre todos estos individuos. Por lo que a la empresa se refiere, a nuestras empresas en general, las evaluaciones de riesgos utilizadas en esta investigación (que abarcan el trienio 2011 a 2013) permiten conocer, sin embargo, el impacto de esta presión social externa e interna dentro de las empresas sobre la salud mental de la población trabajadora, traducidas en una mayor carga de trabajo sumada con las exigencias de productividad (trabajo/tiempo) y por tanto con impacto en la carga mental, una elevación del nivel de estrés motivada por las distintas amenazas que se ciernen sobre el puesto de trabajo (pérdida del empleo –entre 2007 y 2011 ha aumentado de un 22% a un 51,6% la preocupación por este riesgo en España, según el estudio del INSHT *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*, 2013-, endurecimiento de condiciones salariales y de jornada, visión continuada de negociación de medidas colectivas) y en particular las que confluyen con la edad del/a trabajador/a, exacerbación de la competitividad –mal entendida- en el ámbito de la empresa privada (traslación de dinámicas del ámbito de la función pública universitaria... a la empresa privada), y en general incremento de la predisposición al estrés o a niveles patológicos de estrés, y al conflicto, tanto social como interpersonal, todo ello en un contexto de crispación y decepción generalizados. Lo que APPAY y THEBAUD-MONY llamaron en el año 1997 “la inseguridad social” (en su obra *La inseguridad social, trabajo y salud*) y que, en terminología de la Organización Internacional del Trabajo, sería “estrés económico” (SOLVE 2012, *Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*, guía del formador, páginas 313 y ss.), entendido como “estrés asociado con el riesgo o incertidumbre respecto a la situación financiera propia” (OIT, *Economic Security for a better world*, Programa de Seguridad Socioeconómica, 2004).

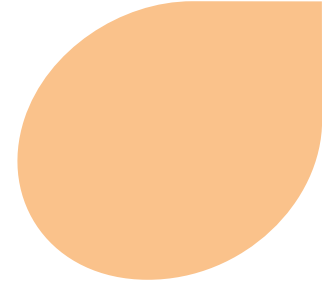
Contexto que ya está determinando cambios en las pautas de comportamiento específicas como el aumento del consumo de tranquilizantes y somníferos (“parece que se están imponiendo, también en el ámbito laboral, como un nuevo patrón de consumo reactivo a las situaciones de estrés, ansiedad y depresión asociadas a la crisis y al deterioro de las condiciones laborales y de protección social”, ROMERO PÉREZ, “Crisis, reforma... y pastillas para dormir”, CCOO-Canarias 2013, página 9, en línea en http://www.canarias.ccoo.es/comunes/recursos/13/1636948-Tierra_Canaria_Salud_Laboral_2013.pdf), como revelan asimismo los datos del INE (*Encuesta de Presupuestos Familiares, Gasto anual de los hogares según diferentes niveles de desagregación funcional*, <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do>), que muestran un descenso del gasto medio de la población española en alimentación, calzado, vestido y otros productos de primera necesidad, así como en ocio y cultura, frente a un incremento en bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos. Al margen de la consideración de factores como el *autoestrés* y la *psicosis sensitiva* -GÓNZALEZ DE RIVERA y GARCÍA SILVA, 2003), lo cierto es que contexto y alteraciones mentales externas al trabajo tienen una indudable influencia sobre la actitud de la población trabajadora frente al mismo, pues el individuo no es aséptico a las circunstancias que le rodean al ocupar su puesto de trabajo, y por tanto pasan a integrarse dentro de los factores a considerar en la evaluación de riesgos, en la medida en que alteran o modifican el espectro y alcance de tales riesgos. Lo que ya resulta más discutible, desde el punto de vista del derecho a la intimidad y las consecuencias de su trasgresión, es la posibilidad de evaluar ítems como el consumo de narcóticos, bebidas alcohólicas u otras sustancias.

Estas circunstancias asimismo avalan la necesidad de la actualización del muestreo y evaluación, atendidos no sólo los cambios sociales descritos, sino también y especialmente la rapidez de los cambios en la conformación de las empresas (regulaciones de empleo, reestructuraciones, fusiones...), que dan lugar a un cambio continuado de las plantillas de trabajadores. Lo que resulta predecible, pues, es que la fotografía que se muestre a continuación habrá sufrido una importante transformación dentro de un lustro, o seguramente antes.

La rapidez del avance tecnológico augura asimismo una imprescindible renovación de los ítems a evaluar, como ponen de relieve KLEIN y RATIER en su informe *L'impact des TIC sur les conditions de travail* (2012). Sin ir más lejos, y a título meramente ejemplificativo dentro de la rica y amplia variedad de factores de influencia tecnológica presentes y de futuro próximo sobre el mundo del trabajo, la singular relación del individuo moderno con los teléfonos inteligentes, y la dependencia de las redes sociales y sistemas telefónicos de chat están, hoy por hoy, modificando la forma de relación no sólo social sino, a lo que a estos efectos interesa, en el ámbito del trabajo, y seguramente provocando cambios en los mecanismos de atención en el trabajo. En tal sentido, el informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo *Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea* (2013, p. 5).



2.



Marco jurídico e institucional
europeo y español de la
Prevención de Riesgos Psicosociales.



2.

Marco jurídico e institucional europeo y español de la Prevención de Riesgos Psicosociales.

2.1 Europa.

Si en la fase de gestión de la legislación preventiva comunitaria los esfuerzos legislativos se concentraron en dar vida a una norma marco y a una serie de ramificaciones de desarrollo en las cuestiones más “clásicas” (Directiva marco y directivas de desarrollo), de forma más reciente tanto la Comisión Europea como la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo han llamado la atención sobre la necesidad de actuar también frente a los riesgos psicosociales desde la perspectiva preventiva.

En particular, la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (*Working environment information*, 2005, p. 13) ha insistido, ya entrado el siglo XXI, en la conveniencia de abordar el estudio y la prevención de estos *riesgos emergentes* (*European Agency's feature on 'emerging risks'—psychosocial and organisational risks*, <http://europe.test.osha.eu.int/research/rtopics/risks/index.php>). En el marco de la *Resolución sobre una Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012*, se trabajó precisamente en la línea de la prevención del estrés relacionado con el trabajo, como puede verse en la *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?*, donde se afirma que estos planteamientos están “en línea con lo establecido en la directiva marco de la Unión Europea y en el artículo 152 del Tratado de Ámsterdam”, y que deben incluir el nuevo diseño del puesto, la mejora del apoyo social y de las compensaciones razonables de forma proporcional al esfuerzo realizado, amén de otras adaptaciones de los factores físicos del puesto de trabajo con impacto mental (especialmente los relacionados con capacidades, necesidades y expectativas en el trabajo, actuando sobre horarios, carrera profesional o gestión participativa).

La Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, recomienda en su art. 1.7 promover la investigación en materia de trastornos psicosociales relacionados con el trabajo, y estudiar la futura inclusión de los mismos en la lista oficial, dentro de la que llama lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha. No cabe duda de que su efectiva inclusión, constatada la frecuencia e incidencia del riesgo en el respectivo ámbito de actividades profesionales, fundamentaría el refuerzo del haz de obligaciones empresariales al respecto, así como el despliegue de actuaciones específicas, en

la línea con las últimas actuaciones comunitarias tendentes a la homogeneización de la prevención de este riesgo (en concreto, de la evaluación del mismo, en la campaña de inspección del año 2012). Entre ellas, entraría en juego la polémica en este caso obligación pre-contractual consistente en el preceptivo reconocimiento médico a fin de determinar la aptitud para el puesto de trabajo, común a todas las enfermedades profesionales.

Desde el punto de vista del género, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, hoy derogada por la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* (refundición de las anteriores Directivas 76/207/CEE, 86/378/CEE del Consejo, 75/117/CEE, y 97/80/CE) y más tarde en el ámbito español la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujeron vías de actuación contra la discriminación de género que tienen una traducción laboral y que puede derivar en un atentado a la salud de la trabajadora, calificable, pues, como verdadero riesgo laboral.

En esta línea, y en el marco comunitario, se aprobó por el Parlamento Europeo el 20 de junio de 2007 la Decisión No. 779/2007/EC, por la que se estableció para el periodo 2007–2013 un programa específico para prevenir y combatir la violencia contra los niños, jóvenes y mujeres, así como para proteger a las víctimas y grupos de riesgo, conocido como programa *Daphne III*. La Fundación Europea para la prevención de riesgos laborales también apostó por la prevención de estos riesgos con una guía para las pequeñas y medianas empresas (*Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención. Guía para pequeñas y medianas empresas*, 1995), que fue seguida por otra similar editada por la OIT (*La prevención del estrés en el trabajo. Condiciones de trabajo*, por DI MARTINO, 1996).

Complementaron las iniciativas institucionales anteriormente citadas sendos acuerdos adoptados por los agentes sociales europeos, sobre el establecimiento de un marco básico de prevención tanto en relación con el estrés (acuerdo suscrito por CES, EUROCADRES/CEC, UNICE, CEEP Y EUAPME el 8 de octubre de 2004, Acuerdo Marco sobre estrés laboral, incorporado al Derecho español por el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2005) como con el acoso o violencia en el trabajo (Acuerdo Marco Europeo de 26 de abril de 2007, firmado por CES, BUSSINES-SEUROPE, UEAPME Y CEEP). Ambos compartieron objetivo: proporcionar una guía en la identificación y prevención de las cuestiones relativas al estrés en el primer caso y al acoso y la violencia en el trabajo en el segundo. Y ambos fueron incorporados al ámbito legislativo español mediante el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2005, y prorrogado en los años sucesivos.

El primero de los acuerdos propone una doble tipología de medidas, tanto colectivas como individuales, así como la combinación de ambas, ya sea como medidas específicas *o en el marco de una política antiestrés de orden general que incluya medidas de prevención y de acción*. Asimismo, lanza algunas propuestas, a título de ejemplo, para dejar a los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES libertad de desarrollo mediante los instrumentos que éstos estimen más idóneos dentro de la práctica de cada Estado miembro, pero con el compromiso de efectuarlo en los tres años posteriores a su firma:

1. Introducir medidas de gestión y comunicación tales como aclarar los objetivos de la empresa, así como el papel de los trabajadores individuales, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización, los procesos, las condiciones y el entorno de trabajo.
2. Formar a la dirección y a los trabajadores con el fin de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerle frente y/o de adaptarse al cambio.
3. Atender a la información y la consulta de los trabajadores y/o de sus representantes, conforme a la legislación europea así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.

Respecto de la violencia en el trabajo, las líneas de actuación marcadas en el acuerdo de 2007 se resumen en los siguientes ítems:

1. Las empresas deben tener conciencia de que el acoso y la violencia no han de ser tolerados (declaración recogida en una pluralidad de convenios colectivos españoles de los años 2007 y 2008).
2. Aplicación de procedimientos para solucionar casos ya manifestados (el mandato se refleja en los convenios colectivos que incluyen un protocolo/procedimiento para la solución del conflicto, aunque se centran más en la verificación de hechos y sanción de los autores, por lo que en realidad se trata más bien de un expediente disciplinario *ad hoc*).
3. El procedimiento debe garantizar la discreción y confidencialidad hacia la víctima (declaración con recepción expresa en los convenios colectivos que incluyen protocolos de actuación).
4. Rapidez del procedimiento (respetado en la mayor parte de los convenios colectivos que se hacen eco del Acuerdo, que suelen converger en un periodo común de diez días de media).
5. Apoyo y ayuda a las víctimas: se incluye en escasísimos supuestos.

Este acuerdo vino precedido de otro instrumento legal de ámbito internacional, el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla de la OIT

(2003), dirigido a sentar una cultura preventiva de la violencia en las empresas, con mandatos dirigidos tanto a gobiernos como a agentes sociales, y propuesta de múltiples vías de canalización de dicha acción (incluido el diálogo social). Entre las medidas propuestas destacan las acciones previas de evaluación y diseño de estrategias y las medidas de sensibilización, y, dentro del capítulo de las medidas específicas, las aplicadas a la comunicación, el entorno laboral, y a la persona (preparación personal e intervención en caso de incidente). Lo que dio lugar a la campaña SOLVE en 2002, dirigida a abordar la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo a través del diseño de políticas y su aplicación. El llamado paquete SOLVE rige en su versión de 2012 (disponible en línea en http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_203117/lang--en/index.htm) y destaca precisamente dos cuestiones de especial relevancia: a) la imprescindible integración de la evaluación de los factores psicosociales en cualquier cambio de cultura organizacional y de organización del trabajo; b) la necesaria participación de todos los implicados, y por tanto la importancia del diálogo social, entendida como única vía posible para lograr la eficacia de la prevención en este terreno, y al mismo nivel que el que disfrutaban otros riesgos.

En el marco del diálogo social europeo, y fruto de las investigaciones sobre violencia de terceros llevadas a cabo por los agentes sociales, y debatidas en sendas conferencias auspiciadas por la Comisión Europea, las de 14 de marzo de 2008 y 22 de octubre de 2009, celebradas en Bruselas, son las *Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo*, recogidas en el acuerdo firmado por FSESP, UNI-Europa, CSEE, HOSPEEM, CMRE, EFEE, EuroCommerce, CoESS, el 16 de julio de 2010. Con este acuerdo sindicatos y patronales europeos complementan el anterior acuerdo, sobre acoso y violencia en el trabajo, firmado el 26 de abril de 2007. Según reza el mismo, su objetivo es “apoyar las acciones de los empleadores, los trabajadores y sus representantes y sindicatos para evitar, reducir y paliar la violencia de terceros y sus consecuencias”. En cuanto respecta al tema central de este trabajo, el estado de la evaluación de los riesgos psicosociales, se afirma expresamente en el acuerdo que “en concreto, las evaluaciones de riesgo para la seguridad y salud de los lugares de trabajo y las funciones laborales individuales deben incluir una evaluación, orientada a la acción, de los riesgos que ocasionan terceros” y que “una política basada en la evaluación de riesgos que contemple las diferentes ocupaciones laborales, centros de trabajo y prácticas laborales permite la identificación de problemas potenciales y el diseño de respuestas y prácticas apropiadas”. La forma de perseguir este objetivo se reside en un “marco político adecuado”, que parece construirse sobre la cooperación de todos los agentes implicados, en los diferentes planos, multisectorial, nacional, local... si bien el instrumento elegido para la implantación de las medidas para erradicar la violencia de terceros es la negociación colectiva, según se acordó en el seminario sobre la implementación de las directrices multisectoriales celebrado el 14 de junio de 2011 en Roma. En todo caso, como quiera que se fija como fecha de revisión el año 2013, según los resultados alcanzados hasta el momento, el próximo año 2014 anunciará posibles mejoras de los planteamientos contenidos en el acuerdo y

en su desarrollo local. En lo que respecta al ámbito español, los interlocutores sociales dieron cumplimiento a la obligación establecida en el acuerdo europeo a través de diversas acciones, entre ellas la confección de una guía, como es el caso de la elaborada por UGT (cfr. *Guía de buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros*, publicado en el año 2012 en el sitio web del citado sindicato por el Observatorio de riesgos psicosociales, en http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2012_Guia_Violencia_Trabajo.pdf). Pero también lo hizo la Administración pública, a través de la Inspección de Trabajo, con la aprobación del Criterio Técnico 87/2011, *sobre Actuaciones Inspectoras en relación al Riesgo Laboral de Atraco*.

Por parte de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) también se abordó la cuestión de una manera parcial, a través de una *Guía sindical sobre el acoso sexual en el trabajo*. También es el caso de la Confederación Internacional del Comercio del Acero (ISTC), con actuaciones concretas en el Reino Unido en materia de *bullying*, acoso y estrés. En todos los casos puede comprobarse como la aproximación a estos riesgos se centra en los que causaron mayor alarma social en la “eclosión” de los riesgos psicosociales, visibilizando así un interés destacado por parte de los autores de las respectivas iniciativas en combatir este tipo de patologías de la salud laboral.

Estas iniciativas de diversa procedencia, sindical, patronal, institucional, han dado lugar al nacimiento de redes de trabajo europeas en el campo de los riesgos psicosociales. Es el caso de PRIMA-EF, la red de excelencia en gestión de los riesgos psicosociales, integrada en la World Health Organization’s Healthy Workplaces Framework (<http://www.prima-ef.org/>), editó en el año 2008 la guía *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (disponible en línea en http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf), y que cuenta con el respaldo del Directorado general de empleo de la UE, el Directorado General de protección a la salud y al consumidor, la Organización mundial de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, las asociaciones empresariales y sindicales europeas BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC, UNIZO, UEAPME, ETUI-REHS, o la Comisión Internacional sobre Salud laboral, organización del trabajo y factores psicosociales en el trabajo ICOH-WOPS (véase el Consejo Asesor en <http://www.prima-ef.org/advisory-board.html>).

En el pasado bienio y superada ya la fase de incorporación de los riesgos psicosociales a la política preventiva comunitaria, la cuestión se ha transversalizado, por acción de una suerte de normalización de la preocupación por estos riesgos dentro de las políticas preventivas, y pueden así encontrarse acuerdos no específicamente referidos a prevención de riesgos psicosociales que sin embargo efectúan referencia explícita a los mismos en un marco más amplio, v.g. la Directiva 2010/32/UE, de 10 de mayo de 2010, *que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU*,

cuyo art. 5.3 (transpuesto ya a nuestro ordenamiento jurídico por la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, *por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario*, BOE de 31 de julio).

Al mismo tiempo, se ha abierto camino la idea del bienestar en el trabajo como objetivo perseguible desde la perspectiva de la prevención de riesgos, considerando la dificultad que deriva de la confluencia de factores endógenos y exógenos al trabajo en la aproximación a la cuestión, no obstante lo cual se entiende que el efecto de los nuevos factores que influyen social y técnicamente sobre el trabajo exige perentoriamente el estudio de estos factores y la adaptación de las técnicas preventivas y organizacionales. En este contexto europeo, el Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo (EWCO) lo define del siguiente modo: “well-being at work means safe, healthy and productive work in a well-led organisation by competent workers and work communities who see their job as meaningful and rewarding, and see work as a factor that supports their life management” (*Well-being at Work: Innovation and good practice*, 2011, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/06/FI11060111.htm>). No obstante tratarse de un concepto autónomo al de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales, es necesario considerar su importancia creciente en la política preventiva, al menos en el entorno comunitario, y valorar los elementos de confluencia, como los aspectos organizacionales o la influencia del estrés. En el caso español, y según destaca el estudio de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo *Well-being at work: creating a positive work environment* (2013), su influencia se manifiesta en algunos aspectos, como las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En el marco sindical y desde el plano nacional, han existido propuestas para combatir los riesgos psicosociales, en concreto el estrés, anteriores a estos acuerdos, que se remontan hasta una década en el tiempo, y en particular para combatir los usos abusivos del tiempo como factor de estrés. Es el caso de los siguientes (MUREAU, p. 8): a) Confederación sindical holandesa FNV, autora del “Detector Rápido del Estrés”, cuestionario con análisis informático de los resultados (mediante un programa asociado); b) el sindicato alemán IG Metall lanzó la iniciativa del debate global, en 1999, acerca del uso racional de los tiempos, bajo el lema “Arbeiten ohne Ende – meine Zeit ist mein Leben” o “trabajar sin fin- mi vida es mi tiempo”; c) el sindicato sueco de empleados administrativos y técnicos de la industria, SIF, elaboró un CD-ROM bajo el título “Allt har sin tid” (“Hay un tiempo adecuado para todo”) sobre el balance entre trabajo, ocio y descanso, y las repercusiones de la ruptura de este equilibrio (como señala el informe *Trabajando juntos para la prevención de riesgos*, de OSHA-EU, los sindicatos nórdicos cuentan con una tradición más consolidada en el diálogo social, que alcanza hasta los centros de trabajo menores); d) el sindicato japonés del sector de la electricidad, la electrónica y la información creó en 1999 un Centro dedicado a desarrollar una política de salud mental laboral, proporcionando servicio de atención telefónica gratuita al respecto a trabajadores/as y sus familias; e) como ya se ha citado, en

el Reino Unido también la Confederación Internacional del Comercio del Acero (ISTC) desarrolló un programa de salud ocupacional y formación en salud en relación con el *bullying*, el acoso y el estrés.

En definitiva, pues, puede hablarse de un programa europeo dirigido a combatir los riesgos psicosociales, articulado en diferentes campañas, como las más recientes en el campo de la inspección y el bienestar (“wellbeing”), y de un consenso euro-sindical sobre la necesidad de actuar sobre estos riesgos y las pautas comunes y generales para ejecutar estas directrices, en relación sólo a ciertos riesgos específicos (acoso y estrés), sobre cuya base se asientan otras iniciativas sindicales más locales y sectoriales. Sin embargo, como se afirma con contundencia por parte de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo en el estudio *Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea*, no existe una posición común en esta materia en el conjunto de los países miembros de la Unión Europea, aunque sería conveniente la unificación y refuerzo de la estrategia preventiva comunitaria para consolidar los esfuerzos nacionales realizados.

2.2. España.

Por lo que respecta al ámbito español, la legislación se sustenta sobre la versión española de la Directiva 89/391/CEE, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, LPRL, que debe enmarcarse en el derecho a la protección de la salud en el trabajo por parte de los poderes públicos (art. 40.2 de la Constitución española) y de los convenios internacionales suscritos por España, artículo 26 del Convenio OIT sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1964, núm. 121, y Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores núm. 155, de 1981, principalmente. De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, interpretada de acuerdo con el art. 40.2 CE, se desprende la obligación empresarial de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo» (art. 14.2 LPRL), deber de seguridad en el trabajo que es calificado de básico en los arts. 4.2.d) y e) (derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, integrado entre los protegibles desde la perspectiva de la salud laboral porque la integridad de la salud mental sólo se garantiza si se respetan los derechos que pudieran amenazarla, por incidir directamente en la misma) y 19.1 de la norma marco que rige la relación de trabajo por cuenta ajena, el Estatuto de los Trabajadores (cfr. STS de 1 de diciembre de 2003, recurso 239/2003). La inobservancia de este deber es constitutivo de un incumplimiento tanto contractual, en el marco del apartado c) del art. 50 del ET, porque violenta de forma grave sus obligaciones, como administrativo, pues se tipifica como infracción administrativa

(art. 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, RDL 5/2000, de 4 de agosto, como infracción muy grave, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma), pudiendo ser asimismo tipificada como delito (art. 176 y 176 bis C.p.), amén de derivar en una omisión susceptible del recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad dispuesto en el art. 123 LGSS. Sin duda la reciente tipificación del acoso como delito autónomo en el Código penal español (art. 173.1, modificado por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio) ha contribuido a su “visibilidad” como conducta laboral reprochable y por tanto ha favorecido una mayor concienciación de su necesaria prevención desde la propia empresa como riesgo laboral más allá de su consideración como mera patología “aleatoria” de la conducta humana.

El aparato legislativo, por tanto, es suficiente para enfrentarse a la lucha contra los riesgos psicosociales, por lo que el menor índice de penetración de la conciencia social hacia su prevención en España con respecto a otros países europeos (RUFINO SAN JOSÉ y MOLINA NAVARRETE, “La ‘campaña internacional’ de control y promoción de la evaluación de riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: por un “mapa” de sistemas, tendencias y experiencias de inspección”, 2012). Como señalan los citados autores, ello sin duda no obedece tanto a este factor como al conocimiento práctico de esta realidad legal y sobre todo de las consecuencias de su incumplimiento, pero especialmente a las propias dimensiones y efectos del problema, sobre todo en las empresas de mayor magnitud, donde la figura del/la empresario/a no coincide con el patrón ideal de la cúpula organizativa de una sociedad mercantil de mayores dimensiones, con acceso a conocimientos y técnicas de gestión, incluida la prevención, más perfeccionadas (no puede perderse de vista que, como señala el informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo al interpretar los informes ESENER, *Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea*, 2013, aquellas empresas que gestionan mejor la seguridad y salud en el trabajo también lo hacen en relación con los riesgos psicosociales, pues, aunque en el estudio que sigue sólo 9,37% de las empresas que evaluaron los riesgos psicosociales tiene una plantilla superior a 250 trabajadores, ha de tenerse presente que este dato es concordante con la propia presencia de la gran empresa en el conjunto de las empresas españolas). El papel de la Inspección de Trabajo deviene por consiguiente fundamental en estas circunstancias, al menos en la formación coercitiva de esa necesaria conciencia preventiva, que, como pone de manifiesto la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, presenta un innegable aspecto positivo compartido por empresas y trabajadores: la conexión entre bienestar en el trabajo y productividad (*Well-being at work: creating a positive work environment*, 2013, p. 1). De ahí la importancia de la campaña impulsada desde la UE y llevada a término en España durante el 2012, que, como señalan RUFINO SANJOSÉ y MOLINA NAVARRETE (“La ‘campaña internacional’ de control y promoción de la evaluación de riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: por un “mapa” de sistemas, tendencias y experiencias de inspección”, 2012), es la artífice de más de un cincuenta por ciento de las

evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en las empresas españolas. A esta campaña sería seguramente conveniente adicionar otro tipo de campaña de difusión y conocimiento de los beneficios empresariales de la prevención de estos riesgos (v.g. en términos de productividad) para orientar una mirada más empática hacia los mismos por parte del empresariado.

En cuanto se refiere a la evaluación de riesgos psicosociales, el art. 4.7 LPRL entiende por condiciones de trabajo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”, incluyendo a “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto”. Todas ellas deben ser objeto de evaluación, de acuerdo con lo previsto en el art. 16 de la misma ley, sin distinción, y según preceptúa el art. 3.1 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (según el cual la evaluación de los riesgos laborales es el *proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse*).

También el art. 5.3 de la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, *por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario*, indica expresamente para dicho sector que “la evaluación de riesgos debe tener en cuenta la tecnología, organización del trabajo, condiciones laborales, nivel de cualificaciones, factores psicosociales laborales e influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo”. Debe tenerse presente que, si bien se trata de una norma de aplicación restringida al ámbito sanitario, revela la normalización legal de los riesgos psicosociales, que ya se comienza a recoger de manera expresa y específica en la normativa preventiva, lo que sin duda anuncia una integración transversal de este ítem en la legislación preventiva más próxima. Y asimismo un propósito más claro de actuar contra dichos riesgos, en tanto se explicita también que con la evaluación de las condiciones enumeradas “se logrará determinar cómo eliminar la exposición y considerar posibles sistemas alternativos”. Sin perder de vista que se trata de una mera transposición de la Directiva 2010/32/UE, de 10 de mayo de 2010, *que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU* (cuyo precepto gemelo, la cláusula 5.3, obedece a idéntica redacción) y que por consiguiente no traduce una línea marcada por el gobierno español, que denote un objetivo específico de combatir estos riesgos, pero sí es sintomático de que el consenso de los agentes sociales europeos se enmarca en esa línea y cuenta con el respaldo comunitario y por esta vía goza de la facultad de penetrar en el Derecho y las empresas españolas.

Otra cuestión de especial interés es el ámbito de estas evaluaciones. Según lo establecido en el art. 4.1 del citado RD 39/1997, la evaluación deberá realizarse por cada puesto “en que concurren dichos riesgos”. Estamos ante riesgos que, aun prevalentes en ciertos sectores, como han revelado distintas encuestas y estudios ya realizados desde diferentes institucionales, no son privativos de trabajos que reúnan específicas características, al relacionarse no con agentes, sustancias o incluso métodos de trabajo concretos, sino con aspectos subjetivos del trabajo (ya sea por enfrentar al individuo a las características y organización del trabajo, ya sea por colocarlo artificialmente en una colectividad social que le es ajena), por lo que resulta imposible descartar anticipadamente la inocuidad de las distintas variables laborales para la salud mental de la población trabajadora, y por tanto su evaluación. Las citadas razones justifican que estas evaluaciones, lejos de ser secundarias en relevancia, como venía sucediendo hasta hace muy poco tiempo, deban extenderse a un ámbito mucho mayor que otras de carácter específico e inherentes a determinados sectores de producción (con exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, cancerígenos...) y devenir imprescindibles en cualquier organización donde se realice un trabajo, por cuenta propia o ajena. No obstante, la práctica demuestra, como podrá comprobarse en este trabajo, que la evaluación de los riesgos psicosociales tiende a concentrarse en mayor proporción en ciertos sectores: servicios en aproximadamente un 60% de los casos [concretamente 60,5%], e industria y administración en el otro 40% (31,15% en la industria y 8% en la administración).

La práctica cotidiana revela que el procedimiento habitual aplicado excluye esta premisa, para acudir a la evaluación “específica” de riesgos psicosociales sólo en caso de revelar la evaluación general una necesidad concreta de profundizar en la evaluación. Si bien es cierto que puede ser necesario un pre-diagnóstico (v.g. con cuestionarios tipo EVREST 2013, del Observatorio EVolutions et RElations en Santé au Travail [descargable en http://evrest.alamarge.org/_docs/Fichier/2013/15-130529100143.pdf]), el error es derivar esta necesidad de un raquítico instrumento evaluador que en muchos casos se reduce a constatar si la persona evaluada se encuentra en un estadio de ansiedad próximo a situaciones graves que requieran intervención inmediata, cuando la prevención de estos riesgos debe, como en cualquier otro, anticiparse a esas fases tardías para interceptar y atajar el riesgo a tiempo.

Como se examinará más adelante, a propósito de los métodos disponibles para acometer esta evaluación, no existe tampoco consenso acerca del espectro subjetivo evaluable, al persistir la disyuntiva entre el método “muestreo” y el método “universal”, esto es, entre aplicarla a un grupo seleccionado o hacerlo al conjunto del personal de la empresa evaluada.

En materia de instrumentos de medición, la realidad también es plural. La Administración laboral en España, a través del INSHT, viene proporcionando instrumentos de medición desde hace unos años, mediante las notas técnicas números 603 y 604, *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, por las que se traslada el modelo de KARASEK sobre la prevención de los riesgos psicosociales (modelo *demanda-control-apoyo social*), desarrollado a finales de los años 70 del s. XX. Dichas notas recogen el método del cuestionario de evaluación para detectar los factores de riesgo y su incidencia, para la elaboración de unas recomendaciones preventivas.

Su concreta materialización, de acuerdo con el art. 5 RD 39/1997, consiste en un procedimiento de evaluación que implica obtener información sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores (art. 5.1), que permitirá determinar los elementos peligrosos e identificar la población trabajadora expuesta a los mismos. El procedimiento termina con la valoración del riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo. Y debe contener la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, sin que quepa excluir aquellas que la directa apreciación profesional acreditada permita sentar sin necesidad de recurrir a su aplicación, pues en este caso la apreciación puramente subjetiva, aunque técnica, podría conducir a desatender un foco de riesgo.

Lo único que el art. 5.2 exige al método es la confianza o solvencia del instrumento de evaluación utilizado. Como quiera que la ley permite el uso de cualesquiera métodos disponibles que reúnan dicho requisito, cuando no se halle previsto un instrumento o método específico (art. 5.3), y autoriza recurrir a normas UNE, a Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas, y a Normas internacionales, y, en ausencia de los anteriores, a guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan el citado requisito, puede, por consiguiente, acudir tanto a las Guías del INSHT sobre la materia, como, alternativamente, a las normas ISO (sólo existentes para supuestos de violencia), y a cualesquiera de los métodos elaborados por distintas entidades y círculos científicos hasta el momento, como en efecto viene sucediendo, tanto en el ámbito territorial autonómico (pues algunas administraciones autonómicas han optado por un método concreto), como en el de los agentes sociales (en algunos casos han elaborado método propio, adaptación de otro conocido, como es el caso del ISTAS), o los servicios y sociedades de prevención.

A día de hoy existe en nuestro país una variada panoplia de métodos evaluativos en materia de riesgos psicosociales, que enfatizan aspectos diferentes del universo psicosocial que pueden tener reflejo en la salud de las y los trabajadores, y que orientan la evaluación, fundamentalmente mediante el método del cuestionario personal, al método de análisis en el que se apoyan. No puede soslayarse que en este tipo de mediciones juega un importante papel el componente de percepción personal individual para configurar la descripción del factor de riesgo, lo cual determina la necesaria aplicación de factores de corrección de dicha subjetividad, para ajustar los resultados objetivos, pero sin perder de vista que, en tanto que se trata de salud mental, necesariamente ha de jugar dicho elemento, que acaba de conformar el resultado lesivo de los factores de influencia sobre la salud de trabajadores y trabajadoras (es decir, el alcance real y efectivo del daño). En definitiva, la incidencia final del factor resulta del sumatorio entre factores objetivos y subjetivos y recepción por parte de la persona evaluada del impacto externo, en virtud de la propia personalidad de ésta y de su capacidad de reacción frente a los estresores y a los diferentes estímulos en acción.

La aplicación de cualquiera de ellos entraña dos fases, la de obtención de resultados (previa la selección del objetivo de estudio, que, salvo grandes empresas, se aconseja incluir a la totalidad de la plantilla de trabajadores, si bien la técnica más ajustada debiera ser ésta, aun cuando estemos ante plantillas de grandes dimensiones), y la de tratamiento de tales resultados, de los que deben extraerse conclusiones con vistas al diseño de medidas de prevención adaptadas a los mismos.

Pero en todo caso, como señalan algunos expertos (cfr. Armand COLIN, en “La souffrance au travail. Comment agir sur les risques psychosociaux” [*Sufrimiento en el trabajo. Cómo actuar en los riesgos psicosociales*], Nicolas Combalbert (dir), 2010, disponible en <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/L-approche-chiffree-des-risques.html>), el método a aplicar debe adaptarse al marco o contexto a evaluar, pues en cada tipología de actividades, empresas o trabajos, puede ser más conveniente la elección de un modelo u otro según incorpore ítems como la relación con terceros o con clientes. Y, por otra parte, resulta igualmente preceptivo acompañar la aplicación de esta primera medida para combatir el riesgo psicosocial, la evaluación del riesgo, del soporte informativo necesario para promover la conveniencia de participar en la misma entre trabajadores/as y sus representantes. Los creadores de estos instrumentos de evaluación advierten precisamente de que la sensibilidad de las cuestiones abordadas puede provocar rechazo en los encuestados/evaluados y por tanto deviene fundamental la administración de esta evaluación subjetiva (incluyendo expectativas) para obtener los resultados más fidedignos.

Entre dichos métodos de evaluación merecen destacarse los siguientes:

1.- ANACT, método implantado por la Agencia Francesa para la mejora de las condiciones de trabajo (*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*), es un método de valoración subjetiva (análisis C2R), articulado en cuatro fases de evaluación y una fase final situada en el terreno de las soluciones: 1) visión global de las condiciones de trabajo de la empresa, a fin de identificar la estructura de la empresa y los problemas derivados de la misma; 2) estudio global de situación para determinar ámbitos de la empresa con mayor necesidad de profundización del análisis, con atención a los problemas técnicos, organizativos y ambientales; 3) encuesta basada en nueve ítems: contenido del trabajo, puesto de trabajo, entorno del puesto, distribución del trabajo, ejecución de tareas, evaluación y promoción del personal, relaciones sociales, individuos y grupos y estilos de mando, puntuando cada cuestión en una escala de cuatro grados (nada importante, poco importante, bastante importante y muy importante); 4) búsqueda de causas; 5) discusión de resultados y búsqueda de soluciones. Se encuentra publicado desde el año 2007, y en su última versión, de junio de 2013, como *Prévenir les risques psychosociaux: outils et méthodes pour réguler le travail* (" La prevención de los riesgos psicosociales: herramientas y métodos para el control del trabajo ", disponible en línea en http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/NOTINMENU_affichage_document?p_thingIdToShow=33619615).

Entre los métodos procedentes de instituciones foráneas cabe citar asimismo el cuestionario WOCCQ de medición del estrés, de la Universidad de Lieja (KEISER y HANSEZ, 2001), apoyado por el OSTC y el Fondo Social Europeo, y el gobierno de Bélgica. El cuestionario, en el que el propio trabajador realiza una autoevaluación en primera persona sobre la base de una escala separada en cuatro grados de intensidad, incluye 80 ítems, agrupados en seis grupos de control: a) el control sobre los recursos necesarios para ejecutar tareas, b) el control relativo a los riesgos para el propio trabajador o para terceros; c) el control sobre la planificación, d) el control sobre la gestión del tiempo; e) el control sobre el futuro. El cuestionario se completa con una lista de situaciones y la medición sobre el estrés psicosocial. Su validación ha proporcionado datos altamente fiables.

Según las autoras (DE KEYSER Y HANSEZ, 1996), la detección de factores objetivos sobre el estrés es realmente difícil, pero es medible la aproximación personal del individuo, a través de indicadores como el control sobre los propios recursos para responder a los estímulos o necesidades, las exigencias contradictorias (conflictos interpersonales, conflictos de rol...), los riesgos personales y ajenos (incluida la responsabilidad sobre los riesgos ajenos), la planificación del trabajo y, finalmente, el control de tiempos.

En la medición no múltiple, sino de un único riesgo de tipo psicosocial, nos encontramos con instrumentos de medición del *burn out*. Entre los más prestigiosos, el *Burnout Measure* (BM; PINES y ARONSON, 1988) tiene 21 ítems y estructura unidimensional (CORCORAN, 1986; JUSTICE, GOLD y KLEIN, 1981), con resultados que pueden llegar a indicar tres dimensiones diferentes (ENZMANN et al., 1998): desmoralización, agotamiento, y pérdida de motivación.

2.- El *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* de ISTAS (Método ISTAS 21, CoPsoQ) es una adaptación del método CoPsoQ o Cuestionario Psicosocial de Copenhague de Tage S. KRISTENSEN (2000), previamente desarrollado en el Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca. La adaptación fue realizada por el grupo de trabajo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), en el que se integró asimismo T.S. Kristensen, S. Moncada, C. Llorens, técnicos del ISHT (C. Nogareda S. Nogareda, y E. Castejón), del Centre Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona (C. Barba y C. Ladona), profesores universitarios de la UPF y de la UAB (F. G. Benavides, J. Benach, T. Torns y A. Navarro) y técnicos de salud laboral de CC.OO. El cuestionario, elaborado en 2002 (MONCADA, LLORENS, y KRISTENSEN, 2002), y cofinanciado por el Gobierno foral de Navarra, rige en su versión 1.5, 2010, y ha sido acogido por algunas entidades públicas, como es el caso del Gobierno catalán. El método integra un procedimiento para su aplicación, que pasa por el previo acuerdo con los representantes de los trabajadores (ex art. 33 LPRL y 3.2 RD 39/1997), y la designación de un grupo de trabajo encargado de su gestión, que dará paso a la fase de preparación del trabajo de campo, con la difusión de la información a todos los trabajadores, y la adaptación del cuestionario al perfil concreto de la plantilla, y ésta a su distribución y posterior recogida y tratamiento de la información, de cuyos resultados habrá de darse cuenta a través de los mismos canales iniciales. Respecto del contenido del cuestionario, diseñado para empresas de menos de veinticinco trabajadores (versión corta) y para empresas de plantillas superiores a veinticinco trabajadores (versión media), se articula en cuatro bloques (versión media), cuyo objetivo respectivo es valorar exigencias psicológicas, el trabajo y las posibilidades de desarrollo, el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y relaciones personales, y, finalmente, la relación de demanda-compensaciones. Un primer bloque se dedica a cuestiones personales y familiares (que dan respuesta al ítem *work life balance*), el segundo bloque de preguntas se refiere a cuestiones de salud personal (que evalúa la vulnerabilidad y morbilidad del individuo), un tercer bloque hace referencia a las condiciones de empleo (puesto de trabajo, funciones, temporalidad, condición, horario, jornada, horas extras, cambios de turno, salario, e incapacidades temporales de los últimos doce meses). El cuarto bloque de cuestiones ya incide directamente sobre la valoración de los aspectos psicosociales del trabajo, en las que el individuo debe apreciar subjetivamente la calidad y cantidad de trabajo desarrollado y las relaciones entre tiempos y demandas, exigencias, margen de autonomía, posibilidades de desarrollo profesional e integración en la empresa, reacción o expectativas de cambios en el puesto de trabajo, grado de definición de tareas y de los conflictos

que puede suponer su realización, apoyo de los compañeros, relación con los mismos, relación con los jefes, grado de satisfacción, y grado de reconocimiento del trabajo realizado. El cuestionario se cierra con un quinto apartado que deja espacio al comentario personal del encuestado.

3.- El Cuestionario F-PSICO, Método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT (y disponible en su versión 3.0, de 2011, en línea en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>) incide sobre siete variables: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajo, y relaciones personales, y se articula en seis fases (fase 1, identificación de los factores de riesgo, fase 2, elección de la metodología, técnicas e instrumentos, fase 3, planificación y realización del trabajo de campo, fase 4, Análisis de los resultados y elaboración de informe, fase 5, elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención, y fase 6, seguimiento y control de las medidas adoptadas. El INSHT también integra los factores psicosociales (preguntas 28 a 41), y las conductas violentas en el trabajo (preguntas 58 y 59) en el cuestionario ECT05, para la evaluación mediante entrevista del trabajador en su propio domicilio (selección aleatoria llevada a cabo en diciembre de 2004). El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, junto con el INSHT, también cuenta con un Método AIP de evaluación de riesgos psicosociales. Se trata del método mayoritariamente empleado en las empresas españolas (en más de un 60% de los casos, según evidencia la muestra analizada en el presente trabajo).

4.- El Manual para evaluación de riesgos psicosociales en PYMES del INSHT e Instituto de Biomecánica de Valencia, con subvención de la Agencia Europea.

5.- El Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral (2005), si bien toma como base el método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del INSHT, así como las Listas de Control de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, y el método ISTAS (y otros diversos aplicados en distintos ámbitos, entre ellos el cuestionario RED-WONT de la Universidad Jaume I y el de la Universidad de Valencia –el modelo *Amigo* de PEIRÓ y otros basados en éste-), con los que se compara, a través de la introducción de treinta ítems (frente a los 75 del primero, los 52 del segundo y los 38 a 124 del tercero). El cuestionario evalúa las siguientes variables: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo, y cohesión de grupo. Recomienda su aplicación al cien por cien de la plantilla, con la presencia del técnico de prevención y de los representantes de los trabajadores.

6.- La Guía de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que además cuenta con una *Guía sobre Factores ergonómicos y psicosociales*, y Guía de Actuación Inspectoral en factores Psicosociales (2006).

7.- Guías sindicales. Entre los de origen sindical, la Confederación sindical holandesa FNV puso en funcionamiento el “Detector Rápido del Estrés”, cuestionario con análisis informático de los resultados (mediante un programa asociado).

8.- El *Emotional Competence Inventory* (ECI) o cuestionario de inteligencia emocional (R. BOYATZIS, 2007), utilizado por el Hay Group, McClelland Center for Research and Innovation, a cargo de Steven B. WOLFF (2005).

Son varios instrumentos en realidad los que engloba el sistema de evaluación de inteligencia o competencia emocional: el *Emotional Competence Inventory 2.0*, el *Emotional & Social Competency Inventory*, y las *Emotional Competence Inventory 360 – Scales*.

El Emotional Competence Inventory mide 18 competencias organizadas en cuatro grupos o ramas: *autoconciencia* (conocimiento sobre la propia situación interna, preferencias, recursos e intuiciones), que distingue tres competencias (la conciencia emocional, o conocimiento de las propias emociones y sus efectos, autoasesoría exacta o conocimiento de las propias fuerzas y límites, y la confianza en uno mismo o el sentido de la propia valía y capacidades), autogestión, que valora la capacidad de controlar los estados internos, los impulsos y los recursos (que incluye seis competencias: autocontrol emocional o capacidad de manejar las emociones más desequilibrantes, y los impulsos, la transparencia o mantenimiento de la integridad y la actuación conforme a los propios valores, la adaptabilidad o flexibilidad en el manejo de los cambios, logro o esfuerzo por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia, iniciativa o disponibilidad para actuar sobre las oportunidades, y optimismo o persistencia en la persecución de objetivos a pesar de los obstáculos o los contratiempos), conciencia social, que describe la capacidad para gestionar las relaciones con otros y la conciencia sobre los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas (que incluye tres competencias: empatía o sensibilidad sobre los sentimientos y perspectiva ajenas y demostración de interés activo en sus preocupaciones, conciencia organizacional o capacidad para distinguir las corrientes grupales emocionales y las relaciones de poder, y la orientación de servicio o capacidad de anticipar, reconocer y encontrar las necesidades de los clientes), y gestión de las relaciones, referida a la habilidad de obtener o motivar a los demás (que incluye seis competencias: desarrollo de los demás o sensibilidad sobre las necesidades de desarrollo de los otros, liderazgo “inspirativo” o habilidad de inspirar y guiar a individuos y a grupos, catalizador del cambio o habilidad de iniciar o gestionar el cambio, influencia o capacidad de desarrollar tácticas de persuasión, gestión del conflicto o capacidad de negociar y resolver desacuerdos, trabajo en grupo y colaboración o trabajo con otros en la búsqueda de objetivos compartidos, con creación de sinergias de grupo en dicho fin).

Por su parte, el ESCI mide doce competencias repartidas en cuatro ramas o grupos: autoconciencia (emocional o capacidad de reconocer las propias emociones y sus efectos), autogestión (autocontrol emocional, adaptabilidad, orientación de logros, y perspectiva positiva), conciencia social (empatía y conciencia organizacional) y gestión de las relaciones (entrenador de habilidades ajenas, liderazgo inspirativo, influencia, gestión del conflicto y trabajo de grupo).

9.- El *Work Group Emotional Intelligence Profile* (WEIP 6) es un auto-cuestionario que mide la inteligencia emocional de los individuos en grupos de trabajo, y se basa en los trabajos de JORDAN et al. (2002). El método se basa en un listado de cuestiones valorables en un rango del 1 al 7 de acuerdo o desacuerdo, y pretende recoger dos dimensiones de la inteligencia emocional: la habilidad para desenvolverse con las propias emociones y la capacidad para hacerlo con las de los demás.

10.- El cuestionario *RED-WONT*, de la Universidad Jaume I de Castellón valora en 195 cuestiones los riesgos psicosociales (demandas laborales, falta de recursos laborales, falta de recursos sociales y falta de recursos personales) y por otra parte las consecuencias (daños psicosociales, daños organizacionales, y bienestar psicológico). Se trata de una herramienta basada en el modelo teórico de demanda-control de Karasek y Theorell (1990) y posteriores variaciones: los Modelos de Demandas-Recursos (SALANOVA, PEIRÓ y SCHAUFELI, 2001; SCHAUFELI y BAKKER, 2002; DEMEOUTI et al., 2001), y en la conceptualización del estrés como proceso de interacción entre las demandas del ambiente laboral, y los recursos ambientales e individuales para su afrontamiento. Es de libre utilización (en http://www.wont.uji.es/web_formularis/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1), como el de ISTAS y la mayor parte de los citados.

11.- El cuestionario de la Universidad de Valencia *PREVACC 2003* (Depto. Psicología de la Seguridad) incide sobre diversas variables: a) aspectos descriptivos de la persona, puesto y organización; b) indicadores de estrés en el trabajo; c) indicadores de satisfacción laboral; d) indicadores de disfunciones de calidad, productividad y supervisión; e) indicadores de disfunciones psicosociales.

El Depto. de Psicología de las organizaciones de la Universidad de Valencia cuenta con otro modelo de evaluación de riesgos psicosociales, el modelo *AMIGO* (PEIRÓ), para la detección del estrés laboral. Sobre la base de este modelo, la citada Universidad diseñó la Metodología Prevenlab-Psicosocial (PEIRÓ, 2003), que evalúa los siguientes grupos de variables: a) sistema de trabajo; b) tecnología utilizada; c) aspectos estructurales de la organización; d) infraestructura y recursos económicos; e) clima social y comunicación; f) gestión de recursos humanos; g) estilos de dirección; h) características de las personas y equipos; i) cultura de la empresa; j) estrategia de empresa; y k) contrato psicológico (PEIRÓ).

12.- El método para la evaluación y prevención del acoso, el *Modelo de análisis de Redes Sociales*, del Observatorio de Mobbing del Institut Català d'Antropologia, dirigido por Joan MERINO, pretende detectar los aspectos de la red social de la empresa que constituyen exposición a condiciones psicosociales desfavorables. El instrumento mide los factores de liderazgo, canales reales de comunicación, individuos aislados, grupos en conflicto, personas más influyentes, comunicación informal, y organigrama informal. Según el citado autor, estas variables pueden conformar tres tipos de redes, en las que el trabajador "A" de la red estrella ocupa la posición más influyente (ya que además tiene comunicación directa con todos los demás). Dicho análisis puede mostrar situaciones de aislamiento, falta de comunicación... indicadores de acoso. Según señala MERINO (2004), "las redes que tienen pocas o débiles conexiones o trabajadores conectados sólo por caminos de gran longitud, pueden mostrar baja solidaridad, una tendencia a quedar apartados y otras características similares".

13.- Otros métodos en estudio. En diversos centros de investigación o universidades se están llevando a cabo en la actualidad diferentes investigaciones de campo que tratan, entre sus contenidos, de validar instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales. Es el caso de la Universidad de Barcelona (Depto. Psicología Social junto con el de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), que utiliza un cuestionario de 119 ítems para detectar factores tanto de carga mental, como relacionales, control sobre el trabajo, mando..., Universidad Rey Juan Carlos (DURO MARTÍN, 2005), donde se elaboró una *Encuesta de Calidad de Vida y Salud Laborales* con un total de 89 preguntas y 176 ítems, sobre condiciones de trabajo, condiciones de adaptación, condiciones de ajuste, condiciones de experiencia subjetiva, variables de control, y experiencia laboral.

14.- Otras tantas entidades y empresas dedicadas a la prevención del estrés o de los riesgos psicosociales han diseñado instrumentos propios de medición. Es el caso de IDERGO (2002), o de Audit & control estrés (MARTÍNEZ LOSA, 2005), que emplea el modelo DAFO de gestión de empresas a la detección del estrés laboral y propone un modelo de gestión de la responsabilidad psicosocial corporativa. En las debilidades sitúa la cultura empresarial, en las amenazas la globalización de la economía, en las fortalezas las personas y en las oportunidades la innovación sostenible. En cuanto al modelo de evaluación, opta por la combinación de cuestionarios autoadministrados con la entrevista personal tanto individual como colectiva, y otras fuentes. También debe mencionarse en este apartado el método del Instituto de Ergonomía Mapfre (http://www.fundacionmapfre.com.ar/libros/ergonomia_libro_digital.pdf), que se basa en la evaluación individualizada de cada puesto de trabajo (como ordena el art. 4.1 RD 39/1997), y por ello funciona en diversos métodos adaptados a cada ámbito evaluado (EDUMAP para el ámbito educativo, OFIMAP para trabajos administrativos o de oficina, PSICOMAP para la industria, TELEMAT para teleoperadores, y SANIMAT para el sector

sanitario), en los que se indican los factores de riesgo predominantes en cada sector, por lo que los ítems no son idénticos en cada uno de ellos. A título de ejemplo, el PSICOMAP pretende detectar los factores de la organización del trabajo, y por tal razón busca el control de las condiciones de trabajo existentes, incluyendo factores ambientales y ergonómicos. Mientras que el OFIMAP se centra en un dato constatado: que se trata de un sector donde el riesgo más real precisamente es el psicosocial. En este caso la herramienta de evaluación incide sobre 55 puntos clave en la organización del trabajo y de tareas en una oficina agrupados en los siguientes bloques: distribución y diseño (proxemia ambiental, diseño ergonómico, factores físicos ambientales, diseño de la comunicación, y diseño ambiental), comunicación (calidad de la comunicación, participación, feedback, formación y diseño de la comunicación), control y liderazgo (autonomía, estilo, feedback y participación), carga mental (contenido de la tarea, atención, cambios tecnológicos, presión de tiempo, percepción del riesgo, estabilidad de empleo, definición de rol y autonomía) y satisfacción social (satisfacción social, feedback y estabilidad de empleo). Como elemento común a todos ellos, el objetivo perseguido es la detección de tres riesgos: estrés, ansiedad y depresión. Para ello se organiza en nueve pasos: 1. Análisis de los métodos organizativos y productivos. 2. Análisis de los diferentes puestos de trabajo a estudiar. 3. Definición de canales de comunicación y relaciones entre grupos. 4. Observación de puestos y entrevistas a trabajadores mediante una muestra válida. 5. Aplicación del cuestionario de evaluación de las distintas herramientas. 6. Establecimiento del nivel de riesgo. 7. Planificación de mejoras. 8. Control re-test y 9. Corrección de mejoras y mejora continua. Especialmente destacable el planteamiento participativo del instrumento, pues no sólo es una herramienta de evaluación, sino que, ya, como medida preventiva en cuanto a los aspectos organizativos o sociales, permite a los trabajadores y sus representantes integrarse en la prevención.

Finalmente, alguna organización empresarial también ha realizado su particular propuesta evaluadora. Es el caso de Foment del Treball, que incide sobre cinco ítems: comunicación, formación, presión del tiempo, *turnicidad* y definición de rol, en una aplicación informática en línea (de autoevaluación) disponible en el sitio web http://www.foment.org/prevencionn/biblioteca_virtual/aplicaciones_informaticas/aplicaciones/2012/Riesgos_psicosociales/index.html. La herramienta es similar a la que con carácter general pone a disposición de las empresas (para su autoevaluación) el INSHT (2011), la herramienta *evalua-t* (<https://www.prevencion10.es/site-web/login.seam?actionId=companySelection&conversationId=39658>).

De entre todos los citados, no obstante, cinco son los prevalentes en su aplicación habitual en las empresas españolas por las principales sociedades de prevención que aquí operan: FSICO, CoPsoQ-istas21, Instituto Navarro de Salud Laboral, ANACT (Agencia Francesa para la mejora de las condiciones de trabajo) y TL15, y junto a éstas son asimismo

prevalentes la evaluación de condiciones específicas como el trabajo nocturno, la *turnicidad*, el *burn out*, la satisfacción laboral, la tensión laboral y el acoso. El primer puesto lo ostenta el instrumento diseñado por el INSHT, pues en un 61,76% de los casos ésta es la herramienta empleada en la evaluación de riesgos laborales de nuestras empresas (en el año 2012 lo fue en el 66,49% de los casos), que optan en más del 80% de los casos (86,48%) por el empleo de un único método, no combinado por tanto con ningún otro complementario.

No existe por otra parte confluencia entre los métodos citados respecto del espectro evaluable, pues no siempre se manifiestan a favor de la evaluación de la plantilla completa, como postula el método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL), en la misma línea que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o el INSHT, que se muestra favorable a la elección del universo completo de la plantilla salvo que ello resulte desaconsejable por motivos técnicos (dispersión o gran tamaño de la plantilla, por ejemplo), lo que puede determinar la necesidad de la previa selección del target a evaluar (INSHT, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, 2013). Pero otros métodos optan por la reducción del campo evaluable admitiendo la suficiencia del muestreo.

En todo caso, en su mayoría estos métodos optan por la evaluación conjunta de riesgos psicosociales y sólo en un más reducido número de casos se recurre a la evaluación autónoma de ciertos riesgos como el acoso o el estrés. En la muestra analizada, compuesta por un total de 651 evaluaciones, sólo 5 evaluaron el *burnout* en particular y una el acoso, y en 29 casos se evaluó un ítem algo más amplio, la tensión laboral (en el año 2012 estas cifras bajaron a 2, cero y 9 casos respectivamente, lo que puede indicar una menor especialización de la evaluación). No consta, sin embargo, en qué medida se ha considerado el factor del género en tanto que co-estresor y factor autónomo de riesgo, especialmente en plantillas con población predominantemente femenina. La evaluación de este riesgo, presente en todas las organizaciones, tanto legislativa (LO 3/2007, cuya D.A. 12ª modificó el art. 5.4 LPRL) como técnicamente, es insoslayable, pues su influencia se proyecta sobre una multitud de ítems evaluables (*definición del puesto de trabajo*: doble presencia como consecuencia de la conciliación de vida familiar y laboral, exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas emocionales, exigencias psicológicas de esconder emociones, exigencias psicológicas sensoriales, influencia, posibilidades de desarrollo en el trabajo, control sobre los tiempos de trabajo, sentido del trabajo, integración en la empresa, previsibilidad, claridad de rol, conflictos de rol, calidad del liderazgo, refuerzo, apoyo social en el trabajo, posibilidades de relación social, sentimiento de grupo, inseguridad en el trabajo, y estima [*Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* de ISTAS, *Método ISTAS 21*]; *estructura jerárquica y productiva de la empresa*: tipo de estructura organizativa, forma de ejercicio de las funciones organizativas, reparto/concentración de responsabilidad del servicio o del producto ofrecido al mercado,

organización de actividades comunes, incluyendo actividades lúdicas extralaborales... en esta línea, la IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2007 muestra una directa relación entre el índice de acoso y el tamaño de la plantilla; riesgos directamente relacionados con el *género*, es decir, con estereotipos sociales que se asocian al sexo de la trabajadora y que trasladan al mundo del trabajo la división social de roles: segregación laboral, prejuicios sobre el valor del trabajo y sobre la proyección profesional de la mujer, contratación precaria que expone a la trabajadora a una mayor inseguridad en su presencia en la empresa frente a sus compañeros –tiempo parcial, categoría profesional y relevancia social del puesto, régimen retributivo o segregación laboral, v.g. trabajos asociados al género, como la limpieza). También en el ámbito nacional, el estudio realizado por el INSHT titulado *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad* (2013, disponible en [http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20\(INSHT%202013\).pdf](http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20(INSHT%202013).pdf)), señala que el nivel de autonomía de la mujer sobre el trabajo es notablemente inferior a la del hombre, en todas las franjas de edad, de manera inversamente proporcional a la falta de apoyo por parte de compañeros o superiores.

En el plano nacional legislativo, más allá de los mandatos concretos de la LOI, así el del art. 27.3 c) (que ordena atender al acoso sexual y al acoso por razón desde la prevención de riesgos laborales o salud laboral), la integración de la perspectiva de género en la salud laboral (art. 5.4 LPRL) pasa por consiguiente por la evaluación de los factores de género que interactúan con los riesgos laborales para modificarlos o para constituir por sí mismos riesgos laborales autónomos.

Otra cuestión sirve para cerrar el paseo por los métodos evaluadores: conforme al art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, *de Prevención de riesgos laborales*, y la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, *de Protección de datos de carácter personal*, estamos ante riesgos y datos especialmente sensibles, que pueden en algunos casos afectar a terceros (v.g. acoso), por lo que todos ellos deberán garantizar la preservación de los datos de carácter personal tanto de los evaluados como de posibles terceros implicados que puedan ser aludidos en la entrevista o el cuestionario. Esta misma razón avala la necesidad de acompañar la evaluación del necesario aparato “psicológico” en su administración al target escogido, para captar el estado real de la salud mental en la empresa.

2.3. Actuaciones recientes por parte de la Administración Estatal y Autonómica (en especial ITSS-INSHT).

Tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo vienen desarrollando desde hace unos años una actividad incisiva con los riesgos psicosociales, tanto desde el punto de vista de actuaciones y campañas como desde la elaboración de guías de orientación para empresas e implicados en la prevención, que han conformado un interesante y sin duda útil conjunto de herramientas *ad hoc*. Entre éstas, ocupan un lugar destacado aquellas que orientan la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial.

La virtualidad práctica de estos instrumentos es que su seguimiento preferente en la evaluación por parte de las sociedades de prevención, como se aprecia en las valoraciones cualitativas sobre los datos estudiados más adelante, lo que demuestra la influencia y capacidad del organismo público para generar dinámicas y sinergias en la estrategia de la prevención, permite homogeneizar resultados, considerando que en todos los casos citados las evaluaciones se han realizado con el mismo método, ítems valorados, campo de aplicación... lo que reduce singularmente las disparidades de los resultados globales y la posibilidad de extraer conclusiones extrapolables a la mejora de la propia herramienta y de las medidas a proponer en futuras revisiones de tales guías.

La *Inspección de Trabajo* contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales en dos órdenes de aportaciones: el aspecto coercitivo y de fomento y la orientación técnica que proporcionan las Guías sobre evaluación y prevención de tales riesgos. Entre tales útiles herramientas se encuentra la *Guía sobre factores ergonómicos psicosociales*, el *Protocolo de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales*, la *Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales (2012)*, realizada siguiendo las pautas marcadas por la campaña europea de inspección “Psychosocial Risk Assessments”, ejecutada en 2012 por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (CARIT)-Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)- (ya citada anteriormente y consultable en <http://www.av.se/SLIC2012/spanish.aspx>, en particular la campaña de evaluación de riesgos en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Spanish_2.pdf). En el primero de los planos señalados, puede citarse asimismo el Criterio Técnico 87/2011, *sobre Actuaciones Inspectoras en relación al Riesgo Laboral de Atraco*, por el que se da desarrollo al contenido y objetivos del acuerdo *Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo*, fruto del acuerdo firmado por FSESP, UNI-Europa, CSEE, HOSPEEM, CMRE, EFEE, EuroCommerce, CoESS, el 16 de julio de 2010. En materia de evaluación, dicho criterio técnico admite tanto las evaluaciones específicas como las generalistas, valorando la oportunidad de aplicar la primera opción en aquellos casos en los que el riesgo sea potencialmente alto en el centro o lugar a evaluar y considerando asimismo que este particular riesgo no se incluye en todos los métodos o cuestionarios de evaluación (por lo que la elección

de método queda constreñida), pero siempre prevaleciendo la evaluación general o exhaustiva sobre el método del muestreo, y con la peculiar confluencia de dos tipos de evaluadores, los técnicos de prevención y los técnicos señalados en el Reglamento de Seguridad Privada aprobado por RD 2364/1994. En definitiva, la Inspección entiende que se trata de un riesgo peculiar que conlleva la introducción de especialidades a las reglas aplicables en la evaluación de otros riesgos psicosociales. La preceptiva revisión de la evaluación realizada a la que se refiere el criterio técnico, de acuerdo con el art. 6 del Reglamento de servicios de prevención, se hace más necesaria en el contexto de crispación general actual, lo que también ha de dar lugar a la revisión del propio criterio técnico, a la vista del incremento de la violencia de terceros incluso sobre puestos de trabajo anteriormente exentos de este riesgo (v.g. por parte de clientes de entidades bancarias, que amplían el tradicional espectro de sujetos activos potenciales; personal interviniente en desahucios... y en general establecimientos abiertos al público y empleados públicos, especialmente en determinados ámbitos como el sanitario).

Por su parte, el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* viene elaborando, especialmente desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una serie de guías de asistencia técnica a empresas y evaluadores, entre las que figuran las dirigidas a orientar la evaluación de riesgos. Entre ellas se encuentran algunas que, bien parcialmente (v.gr. acoso, estrés) o bien colectivamente, abordan la prevención de los riesgos psicosociales, sin olvidar la última tendencia marcada por la mayor normalización de estos riesgos y su consideración integrada en la evaluación de riesgos en la empresa, según se verá más adelante.

La guía *Acoso Psicológico en el trabajo. Diario de incidentes*, lanzada en septiembre de 2010 (disponible en línea en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Aplicaciones/ficherosCuestionarios/Acosopsicologico%20en%20el%20trabajo.Diario%20de%20incidentes.pdf>) es un instrumento a disposición de la propia persona afectada por el riesgo, con el fin de que cuente con la posibilidad de la auto-evaluación. Por tanto, no estamos ante una herramienta que dé cumplimiento al deber empresarial de prevención, pues su realización parte de la propia hipotética víctima de acoso, pero sí puede contribuir a la detección de este tipo de situaciones previa la oportuna campaña formativa que requiere el conocimiento general tanto del riesgo como de la idea de tolerancia cero ante el mismo, lo que sí debe implicar a la empresa, amén de a los poderes públicos, en este caso el INSHT. Como el propio INSHT indica, la utilidad de esta guía, que cuenta con la participación de los propios trabajadores en la gestión del riesgo, al hacerles responsables de la que puede llamarse evaluación cotidiana del riesgo sobre la base del auto-testeo del mismo, y por tanto, autores de una pre-evaluación y pre-gestión del conflicto. Según indica la guía, “el uso de este diario puede contribuir en la búsqueda de soluciones preventivas y estrategias de afrontamiento, conjuntamente con el apoyo profesional especializado, o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso”. El riesgo

que entraña su generalización y un incorrecto entendimiento empresarial del mismo, no compartible no obstante con su servicio de prevención, es la posible dejación de obligaciones de la empresa al hacer depositarios de la incoación de medidas a las propias víctimas de una situación hipotética de acoso, en el caso de que haya confiado en su funcionamiento fluido tras una campaña informativa sobre el uso de la guía y la auto-administración del cuestionario y diario de incidencias. En cualquier caso, debe admitirse que esta reacción puede ser común a la prevención de cualquier riesgo, pues la aproximación a la prevención de riesgos laborales en las empresas de menor envergadura no siempre obedece a los mismos parámetros.

Por otra parte, han de citarse los estudios y notas técnicas elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo referidos a los riesgos psicosociales (los de PÉREZ BILBAO, 2001, PÉREZ BILBAO- NOGAREDA CUIXART- MARTÍN DAZA Y SANCHO FIGUEROA, 2001, así como las notas técnicas de prevención del INSHT número 604, Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II), por VEGA MARTÍNEZ; número 476, *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, por MARTÍN DAZA y PÉREZ BILBAO; y 489, *Violencia en el lugar de trabajo*, por PÉREZ BILBAO y NOGAREDA CUIXART). La última herramienta diseñada por el instituto citado es *Evalua-t*, herramienta de gestión de la prevención del riesgos laborales creada en 2012 (disponible en línea en <https://www.prevencion10.es/site-web/evalprocessinfo.seam?conversationId=59519&conversationPropagation=join>). No se trata de una campaña especializada en riesgos psicosociales, pero resulta destacable la normalización de estos riesgos, al integrarse en una herramienta generalista, lo cual sin duda constituye un importante avance en la prevención en este campo. Es decir, lejos de tenerse por desventaja, debe recibirse con optimismo en tanto fuerza la consideración de los riesgos psicosociales en cualquier diseño de un plan de prevención de riesgos, especialmente porque la aludida herramienta forma parte de un portal de asesoramiento a microempresas (empresas con plantillas inferiores a diez trabajadores), denominado prevencion10.es, es decir empresas donde la probabilidad de evaluar este tipo de riesgos es bastante escasa. En lo que se refiere a la evaluación de los riesgos psicosociales, el instrumento analizado incluye algunos aspectos organizacionales y de relación interpersonal, sea con compañeros, terceros o clientes.

Mientras que la última de las guías orientadoras editadas por el INSHT es precisamente la centrada en la evaluación de los riesgos psicosociales: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, editada en 2013 (publicada en línea en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf>), revisión de la literatura existente al respecto y de las cuestiones más relevantes en la evaluación de riesgos psicosociales alcanzadas a través de otros estudios, buena parte de ellos por parte del propio INSHT.



3.

Estudio estadístico de las evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizados en España por las principales sociedades de prevención.



● Krankenhaus:	190
● Giftnotruf:	190
zuständige Sicherheitsbeauftragter:	
zuständige Sicherheitsfachkraft:	
zuständige Betriebsarzt:	
für sonstige Besondereanweisung	



3.

Estudio estadístico de las evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizados en España por las principales sociedades de prevención.

La información estadística que se expone a continuación y que ha sido aportada por las Sociedades de Prevención participantes (ASEPEYO, IBERMUTUAMUR, FRATERNIDAD-MUPRESPA, FREMAP y MAZ), describe el cúmulo de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales Específicas efectuadas por cada una de las Sociedades durante los años 2011, 2012 y primer semestre del año 2013. Así pues, hacemos una diferenciación entre Evaluaciones de Riesgos de carácter básico y las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales específicas, pues con carácter general, podemos determinar que en la evaluación básica de cualquier puesto u organización se desarrolla un análisis inicial del conjunto de riesgos, tanto de los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía como psicosociales, pues los riesgos laborales no se pueden distribuir y establecer como un riesgo que no intervienen o actúan sobre otros riesgos y por tanto es necesario también evaluar la relación que existe entre los riesgos. Ahora bien, las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales Específicas se desarrollan principalmente en aquellos puestos de trabajo donde se manifiesten o determinen indicadores de riesgo significativos, así como factores de riesgos complejos y los no considerados en la Evaluación de Riesgos Inicial, aportando datos para un estudio y análisis más exhaustivo de los riesgos psicosociales.

En consecuencia, trataremos de conocer y analizar la realidad de los riesgos psicosociales en su marco práctico. De modo que, el primordial objetivo marcado para este capítulo del proyecto de investigación es la determinación y el conocimiento de cuáles son las actuaciones y las prácticas que desarrollan por el conjunto de las Sociedades de Prevención participantes, con la pretensión de esbozar y delinear un “mapa” en el cual se detalle la realidad y la praxis acerca de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en toda España.

En este sentido, cabe determinar que aunque se han proporcionado 1069 Evaluaciones de Riesgos Psicosociales Específicas en el conjunto por las Sociedades de Prevención, se han utilizado una muestra total de 651 Evaluaciones, ya que tras un análisis pormenorizado de todos los datos y en función de los objetivos determinados en el estudio, se ha llevado a cabo la omisión de aquellas Evaluaciones de Riesgos Psicosociales Específicas que no aportan todos los datos considerados para este proyecto de investigación para que la impresión recogida sea lo más exacta y cercana posible a la realidad (homogeneidad de variables pese al uso de métodos distintos). No obstante, podemos concretar que la muestra ostenta una amplia representación del nivel nacional en dicha materia donde los datos aportados a continuación son válidos y fiables.

De este modo, aun cuando son numerosas y diversas las variables que pueden ser objeto de estudio acerca las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, nuestra atención se ha centrado en las variables primordiales e interesantes definitorias de las actuaciones que se están desempeñando entorno a la materia en España, pudiéndose agrupar en cinco grandes categorías: datos de las evaluaciones realizadas en los diferentes años, según el sector de actividad, por tamaño de la plantilla de la organización evaluada, por causas que han generado la evaluación así como por los diferentes métodos que han sido empleados en cada evaluación de riesgos psicosociales específicas.

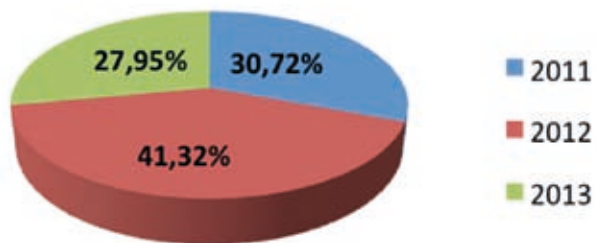
3.1. Resultados del Estudio Estadístico. Características Globales.

En los siguientes gráficos podemos observar el número total de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales Específicas efectuadas por las Sociedades de Prevención (ASEPEYO, IBERMUTUAMUR, FRATERNIDAD-MUPRESA, FREMAP y MAZ) durante los años 2011, 2012 y primer semestre del año 2013 en su conjunto.

En este sentido, el primer Gráfico de cada apartado refleja dichos datos en porcentajes y en el segundo Gráfico en números totales de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas. Así pues, este procedimiento de presentación de los datos se desarrollará a lo largo de este capítulo.

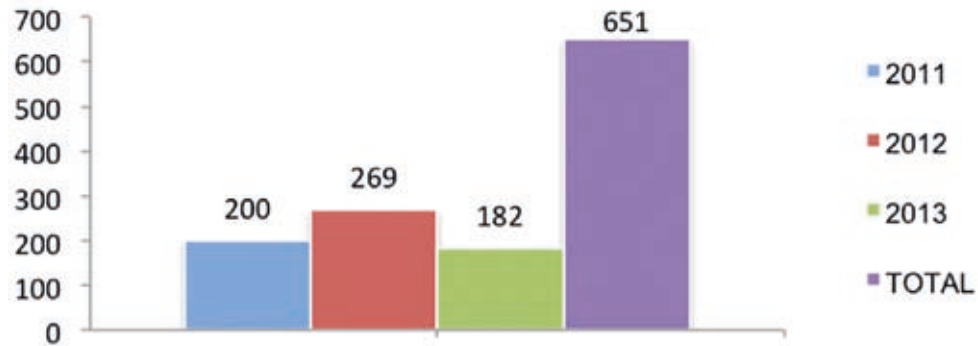
3.1.1. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas en los diferentes años.

Gráfico 1. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 2. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas.

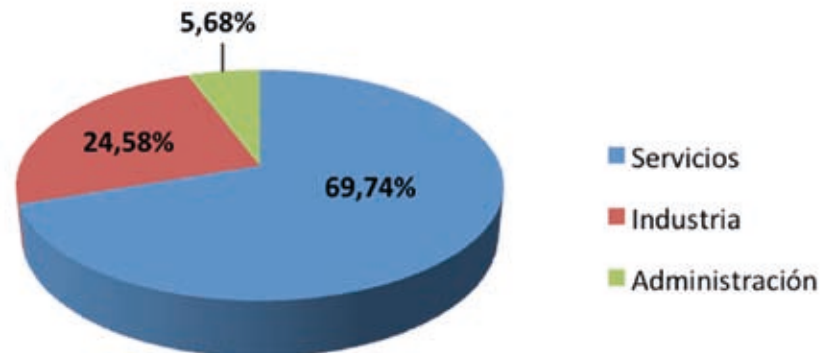


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

3.1.2. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por Sector de Actividad.

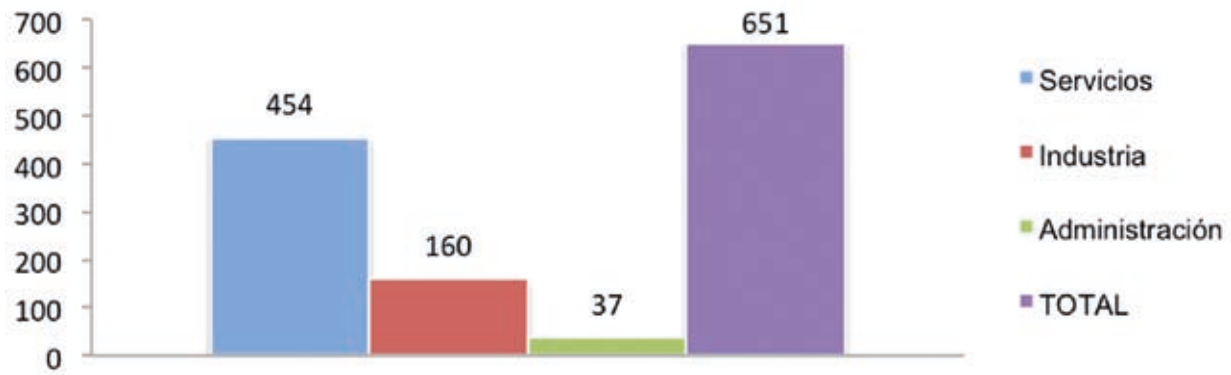
El análisis de los resultados obtenidos en las gráficas siguientes nos permitirá adquirir una visión general de la relación de las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales y el sector de actividad donde más se materializan dichas evaluaciones.

Gráfico 3. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

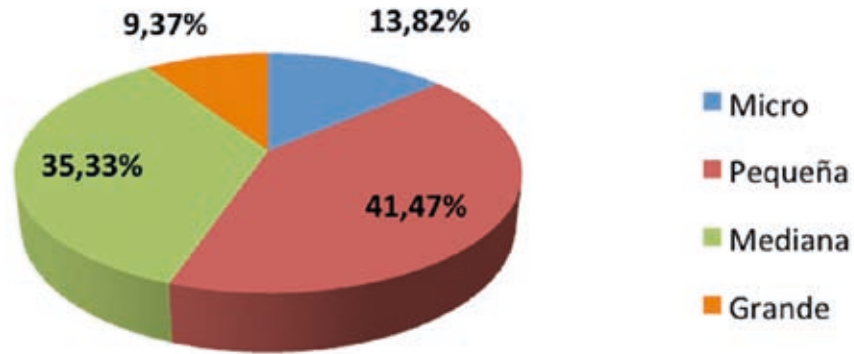
Gráfico 4. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

3.1.3. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por tamaño de la plantilla.

Gráfico 5. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla².



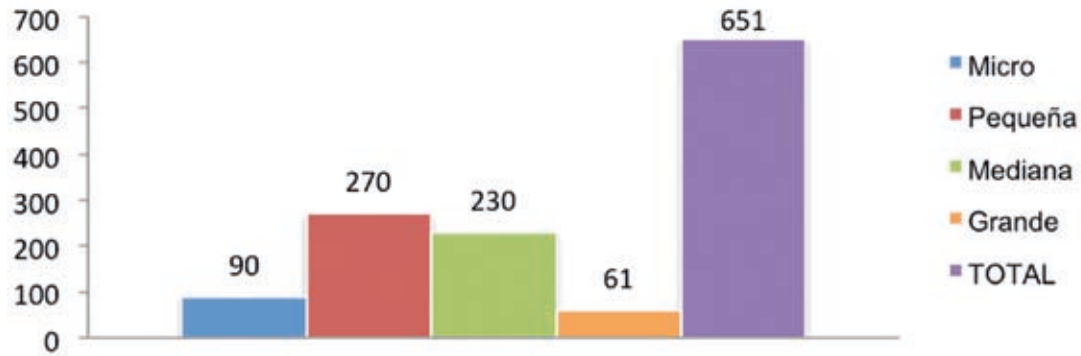
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

² Según la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (Ministerio de Industria, Energía y Turismo) podemos realizar la siguiente clasificación según el tamaño de las empresas:

- De 0 a 9 trabajadores: Microempresa;
- de 10 a 49 trabajadores: Pequeña empresa;
- de 50 a 249 trabajadores: Mediana empresa
- de 250 o más trabajadores: Grande empresa.

Para un estudio con mayor profundidad de la misma, Vid. "Retrato de las PYME 2013" http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2013.pdf

Gráfico 6. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla.

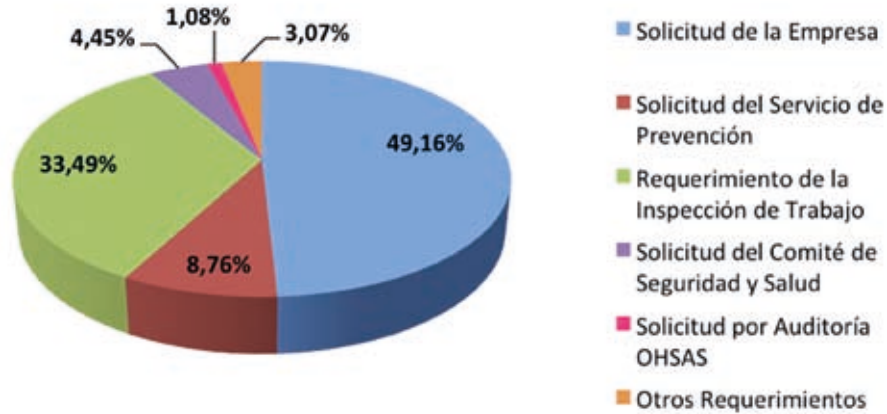


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

3.1.4. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por causa de la Evaluación.

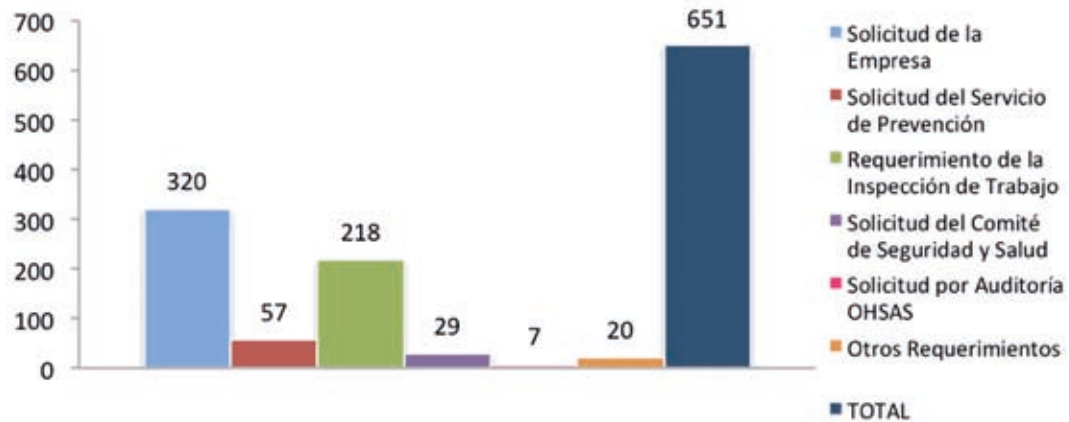
Una vez estudiadas y analizadas las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales efectuadas según los diferentes años, el sector de actividad a la que se dedican y el tamaño de la plantilla de la empresa, veamos ahora el motivo o fundamento que han llevado a la realización de dichas evaluaciones. Ahora bien, conforme a las cifras y cantidades aportadas por las Sociedades de Prevención con respecto a las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales realizadas, podemos determinar un listado presentando las más importantes así como las que aparecen de manera más reiterativa.

Gráfico 7. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 8. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación.



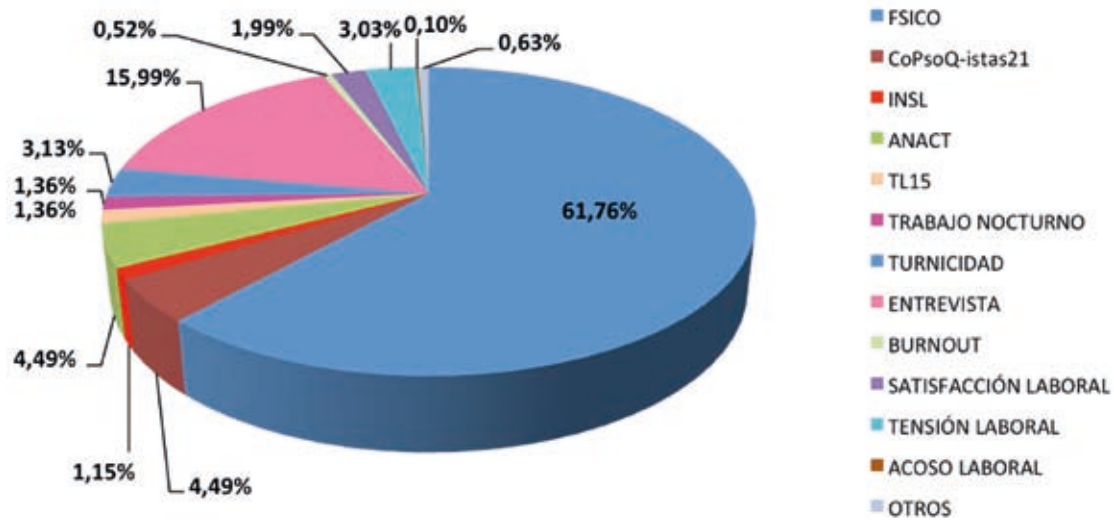
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

3.1.5. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas según los Métodos empleados para la Evaluación.

Con respecto a las siguientes gráficas, y al igual que sucede en las gráficas del aparatado anterior, podemos concretar que se han determinado un listado de métodos empleados en las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención manifestando una relación de aquellos instrumentos que más se reiteran y agrupado aquellos métodos con la denominación de “otros” pues se manifiestan de una forma más escasa, ya que podemos decir que al no existir una Guía Técnica del INSHT ni una normativa que determinen específicamente el método, técnica o instrumento que sea el más adecuado para las evaluaciones de riesgos psicosociales debemos de recoger mediante un catálogo de los más representativos, tal y como podemos analizar a continuación.

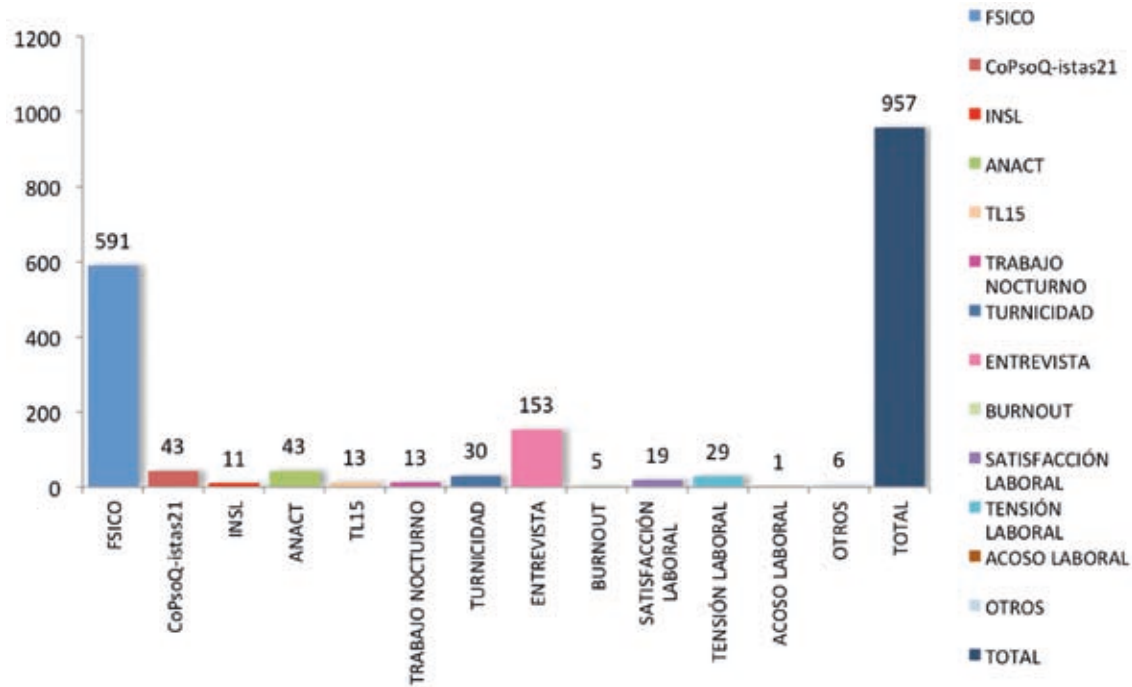
Asimismo, es imprescindible especificar que aparecen mezclados los principales métodos con varios factores o riesgos psicosociales como técnicas o instrumentos, esto es debido a que existen numerosos métodos específicos de evaluación sobre estos factores y riesgos y con el fin de acotar y realizar un estudio que sea práctico así como pragmático se ha inclinado por no determinar el nombre concreto de cada método que se ha empleado para evaluar dichos factores o riesgos psicosociales pues aparecería una gran lista de métodos perdiendo el interés del proyecto de investigación.

Gráfico 9. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos empleados para la Evaluación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

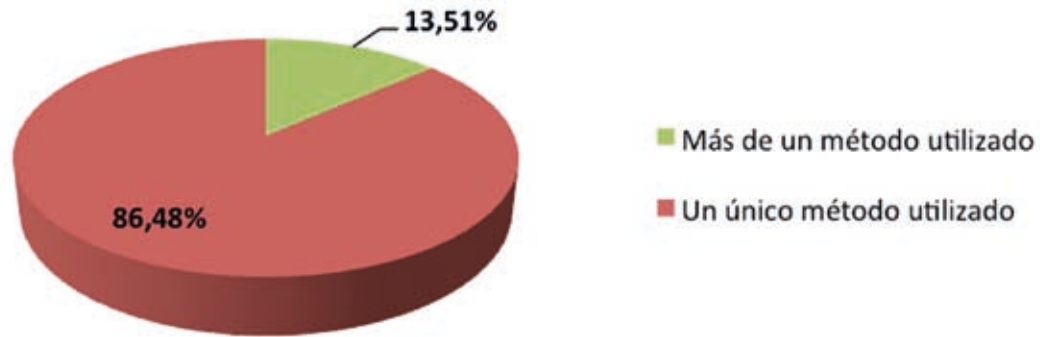
Gráfico 10. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

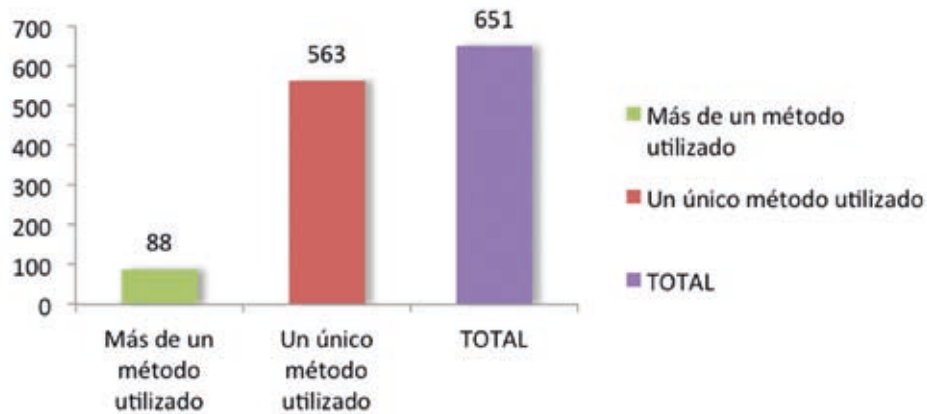
Al respecto de la siguiente gráfica podemos determinar que se hace referencia a la suma de metodologías de Evaluaciones empleadas en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales computadas, pudiéndose suceder la coincidencia de emplear más de un método o instrumento de evaluación en una Evaluación de Riesgos Psicosocial.

Gráfico 11. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 12. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas.



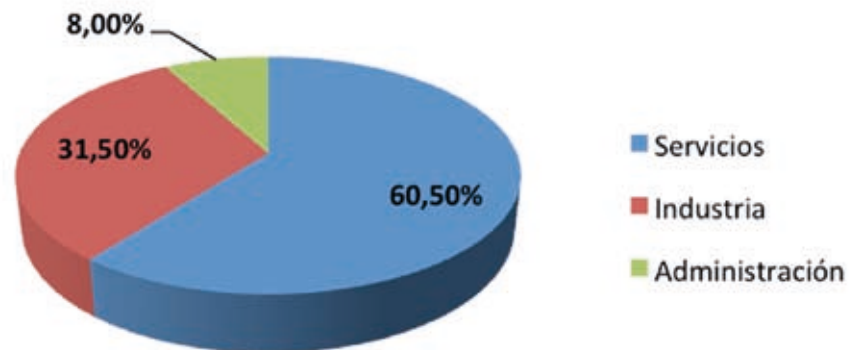
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

3.2. Resultados del Estudio Estadístico del año 2011.

Continuando con lo expuesto anteriormente y prolongando el procedimiento utilizado de presentación de los datos, en este apartado pasaremos a analizar la experiencia en Evaluaciones de Riesgos Psicosociales Específicas para el año 2011.

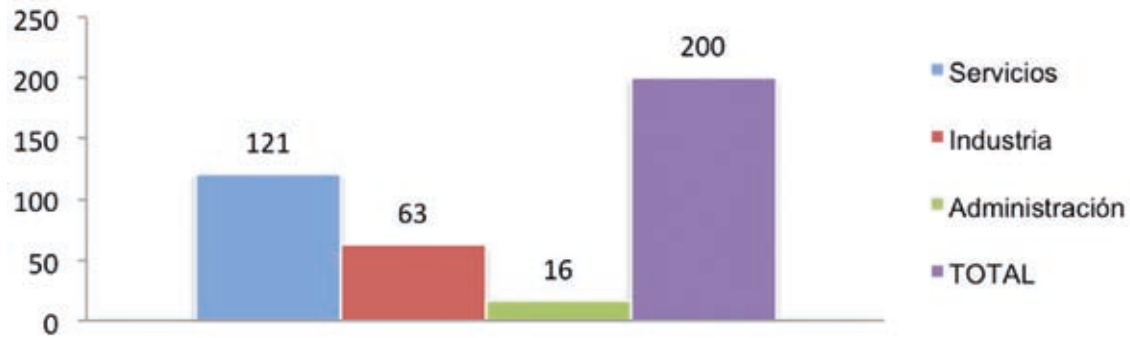
3.2.1. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por Sector de Actividad.

Gráfico 13. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

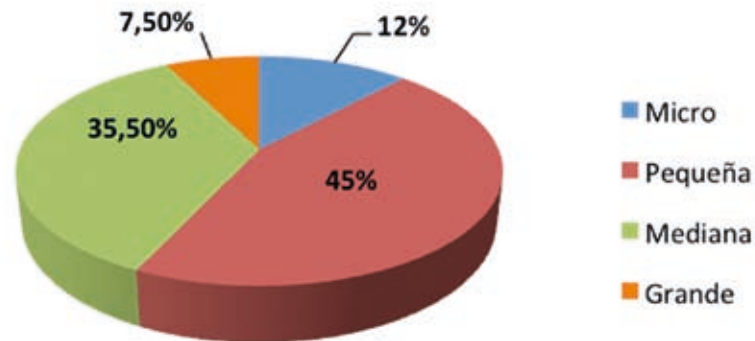
Gráfico 14. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

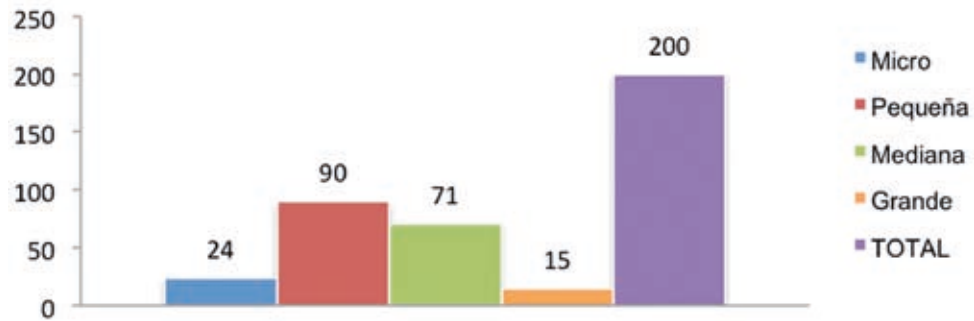
3.2.2. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por tamaño de la plantilla.

Gráfico 15. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

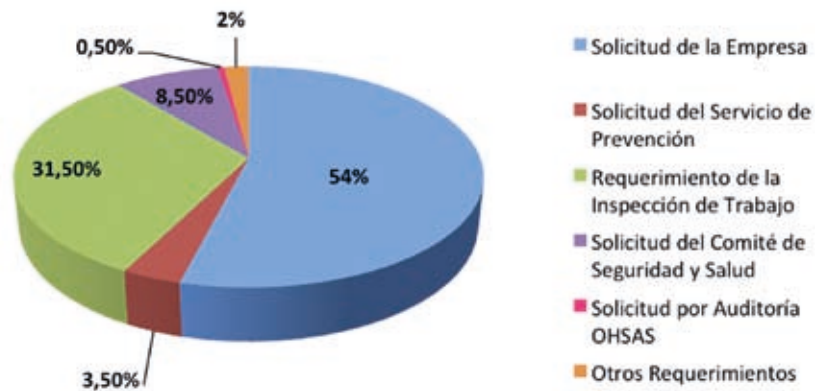
Gráfico 16. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

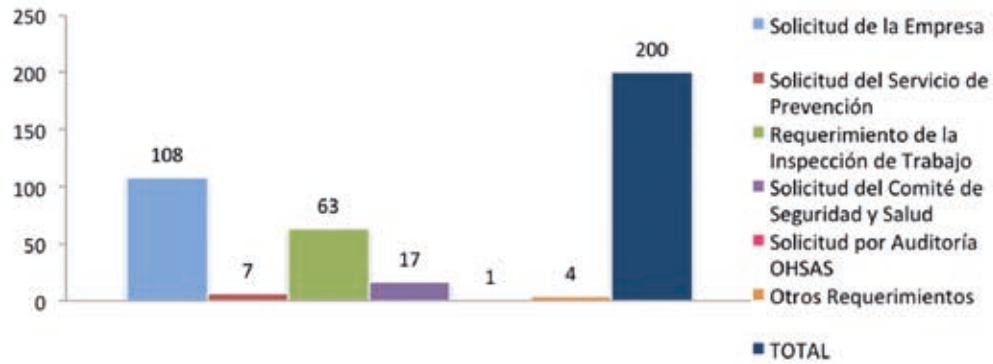
3.2.3. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por causa de la Evaluación.

Gráfico 17. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

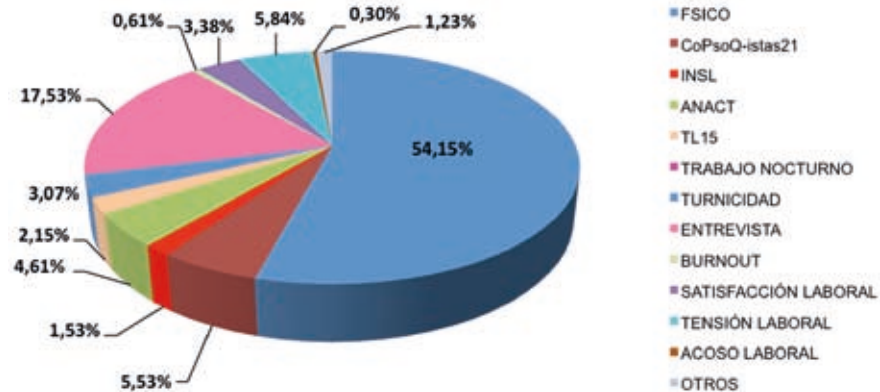
Gráfico 18. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

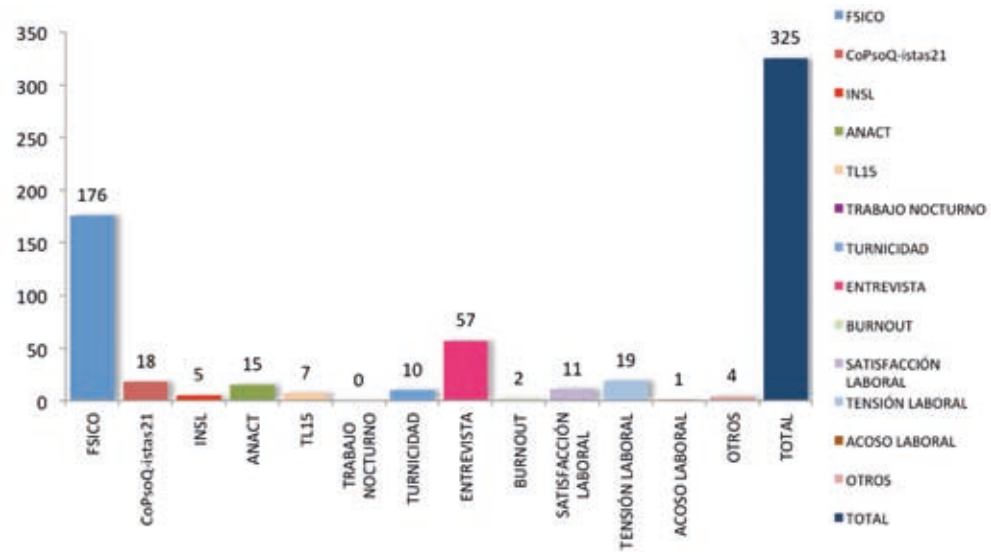
3.2.4. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas según los Métodos utilizados para la Evaluación.

Gráfico 19. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2011.



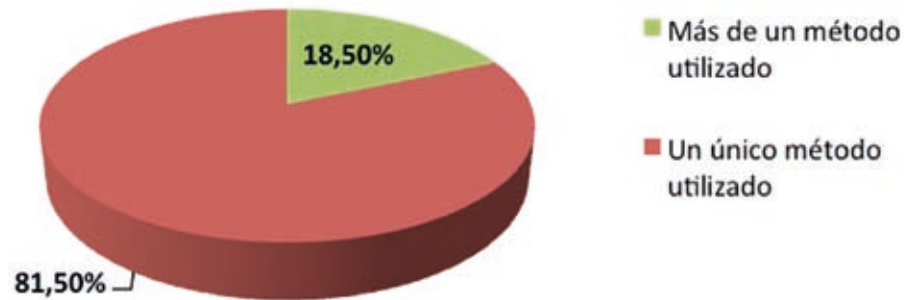
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 20. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

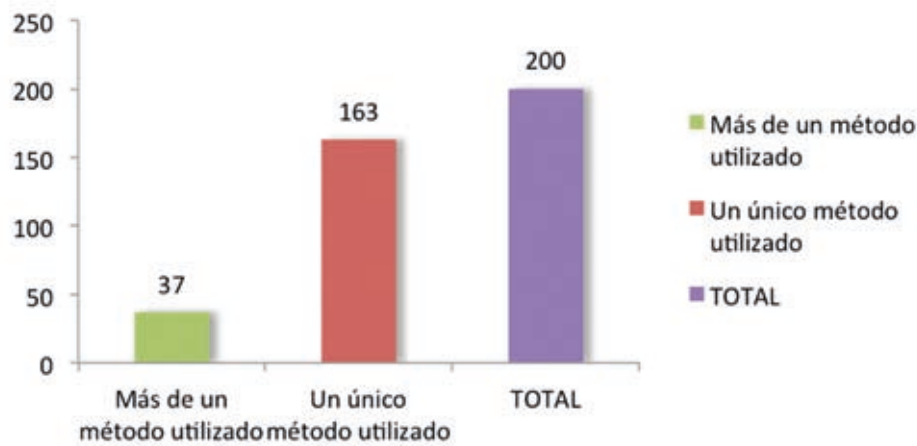
Gráfico 21. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Analizando la siguiente gráfica observamos la suma de metodologías de Evaluaciones empleadas en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales determinadas como muestra en este proyecto de investigación, pudiéndose suceder la coincidencia de emplear más de un método o instrumento de evaluación en una Evaluación de Riesgos Psicosocial, es por ello que no existe una correspondencia entre el número total de Evaluaciones de de Riesgos Psicosociales efectuadas en el año 2011 con el número de métodos empleados en cada evaluación.

Gráfico 22. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2011.



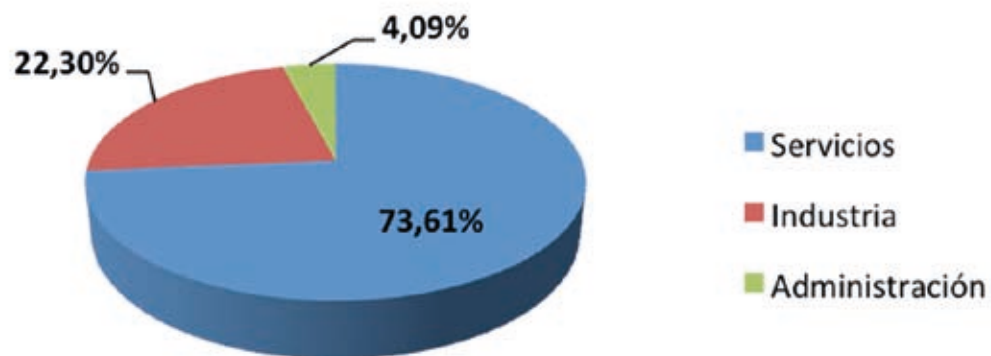
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

3.3. Resultados del Estudio Estadístico del año 2012.

Conforme hemos podido analizar con anterioridad en el año 2012 el número de Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales efectuadas por las Sociedades de Prevención han sido de 269, por lo que en las sucesivas gráficas estudiaremos y analizaremos las variables según el sector de actividad, por tamaño de la plantilla de la organización evaluada, por causas que han generado la evaluación y por los diferentes métodos que han sido empleados en cada evaluación de riesgos psicosociales específicas en dicho año.

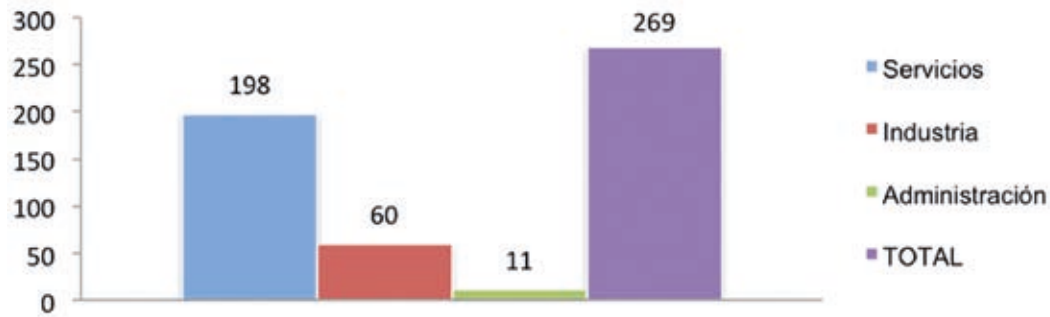
3.3.1. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por Sector de Actividad.

Gráfico 23. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

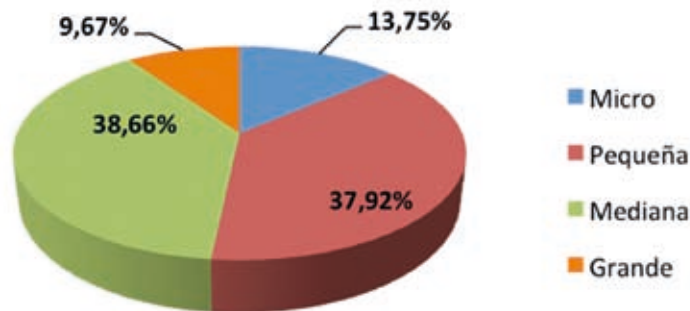
Gráfico 24. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

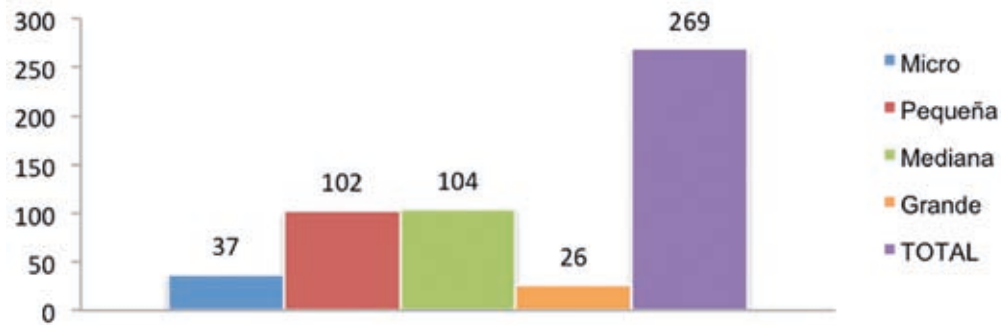
3.3.2. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por tamaño de la plantilla.

Gráfico 25. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

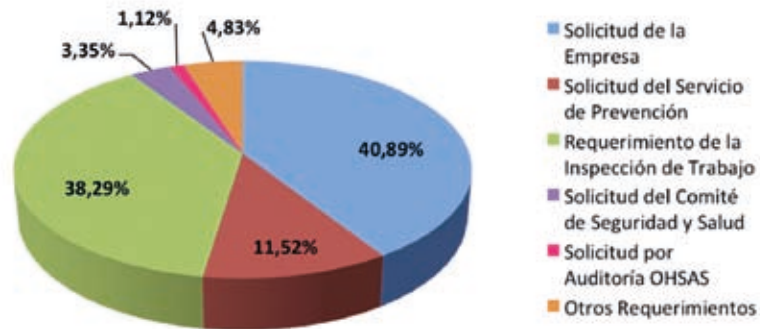
Gráfico 26. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

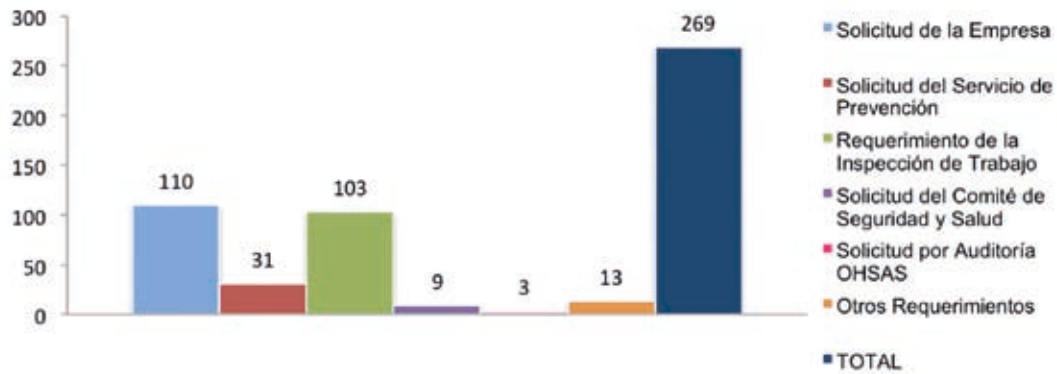
3.3.3. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por causa de la Evaluación.

Gráfico 27. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

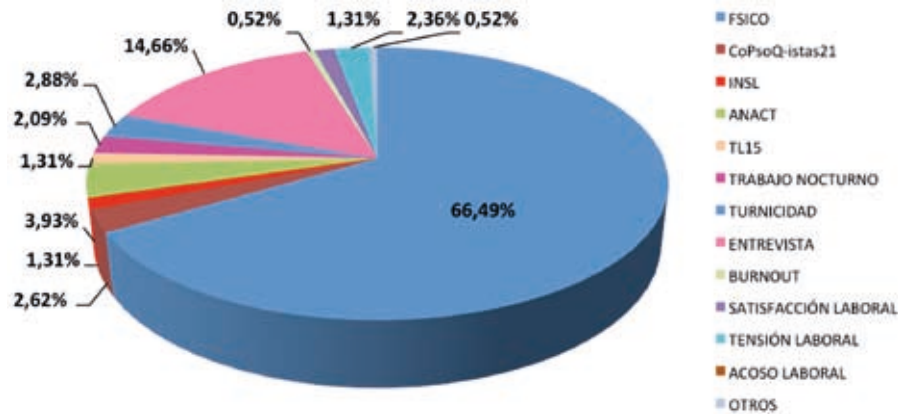
Gráfico 28. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

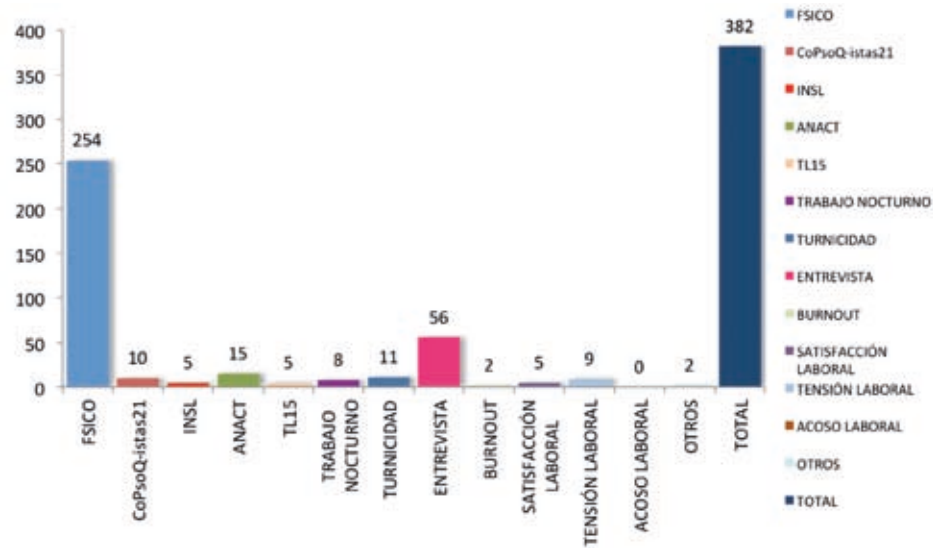
3.3.4. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas según los Métodos utilizados para la Evaluación.

Gráfico 29. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 30. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 31. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2012.

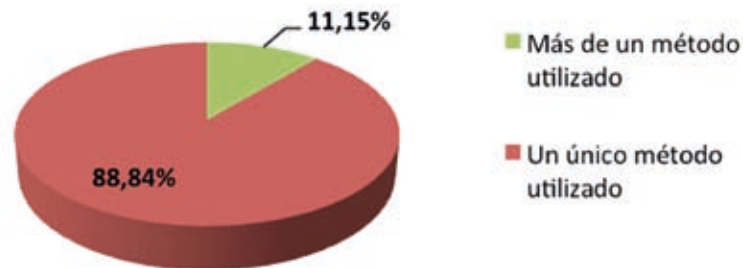
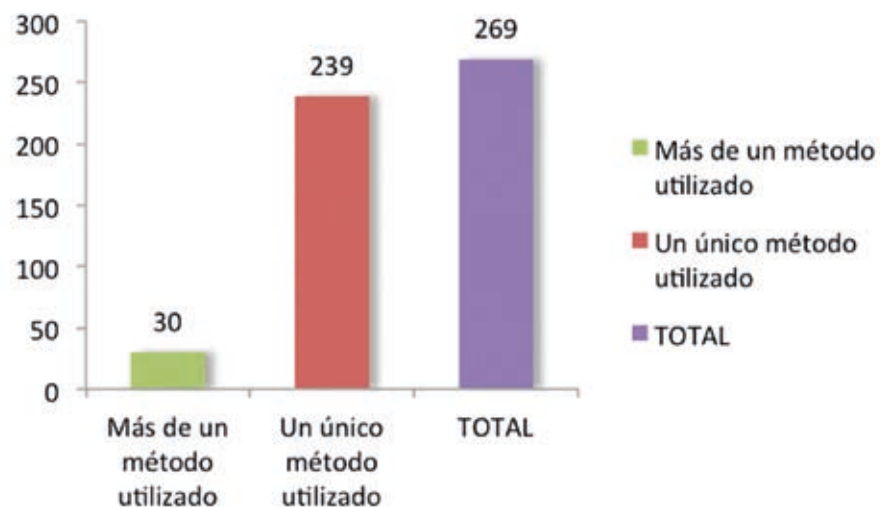


Gráfico 32. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2012.



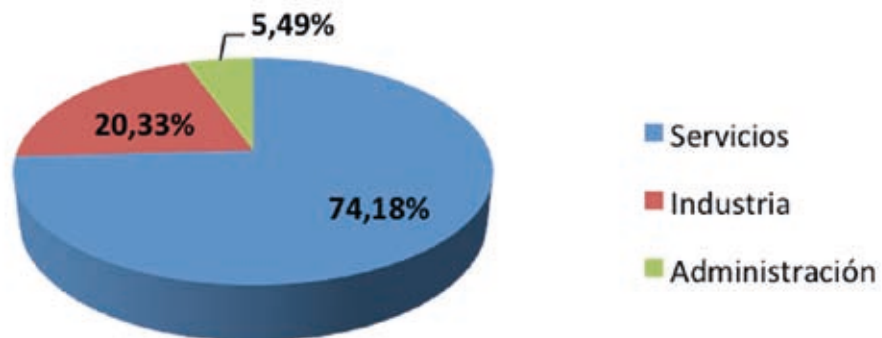
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

3.4. Resultados del Estudio Estadístico del año 2013.

Finalmente, durante el primer semestre del año 2013 se han registrado una muestra de 182 Evaluaciones de Riesgos Psicosociales específicas por parte de las Sociedades de Prevención participantes de las cuales podemos obtener la siguiente información acerca de la materia.

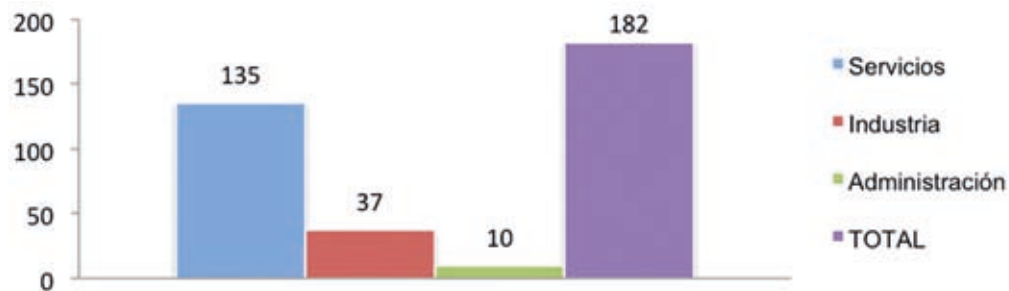
3.4.1. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por Sector de Actividad.

Gráfico 33. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

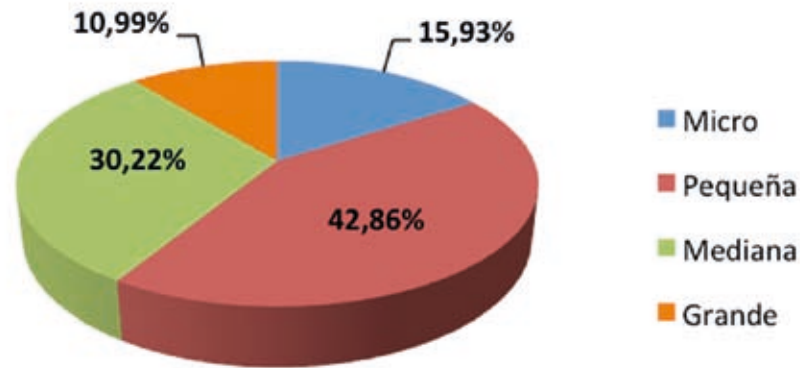
Gráfico 34. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por Sector de Actividad año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

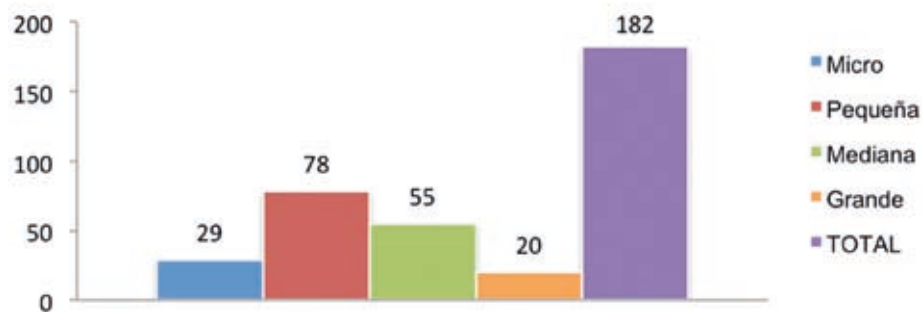
3.4.2. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por tamaño de la plantilla.

Gráfico 35. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

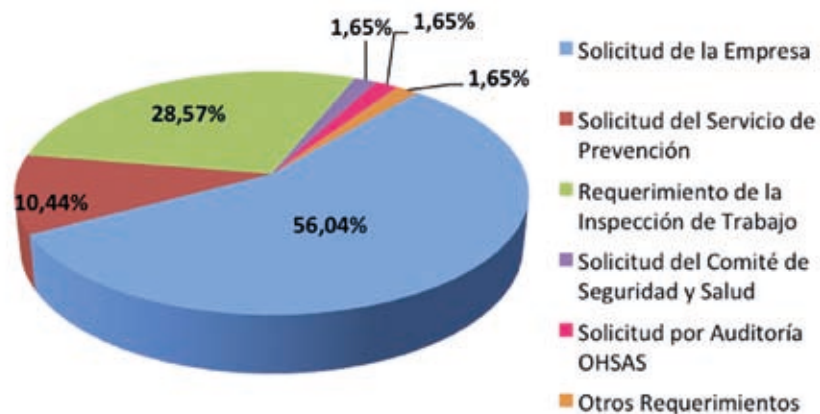
Gráfico 36. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por tamaño de la plantilla año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

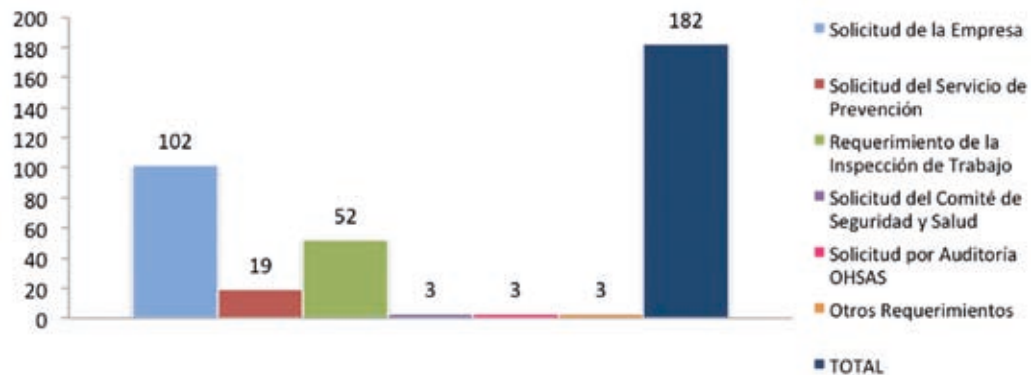
3.4.3. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas por causa de la Evaluación.

Gráfico 37. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2013.



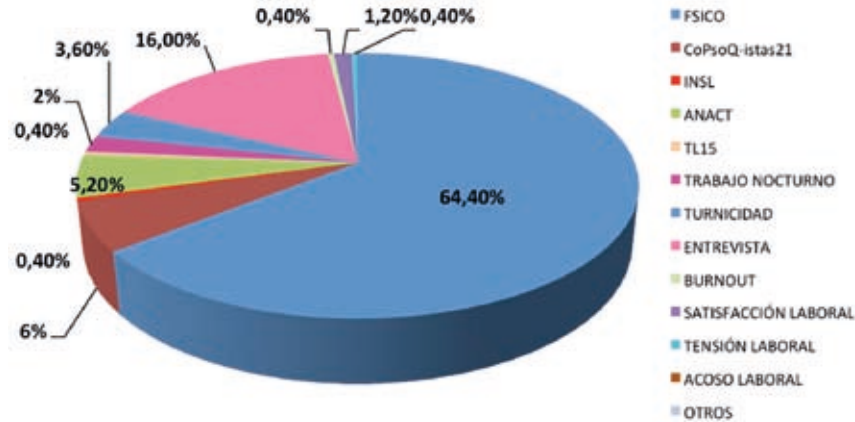
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 38. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas por causa de la Evaluación año 2013.



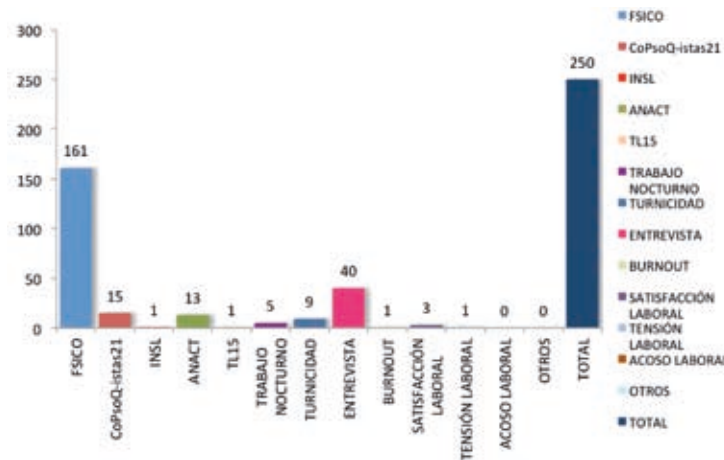
3.4.4. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales realizadas según los Métodos utilizados para la Evaluación.

Gráfico 39. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2013.



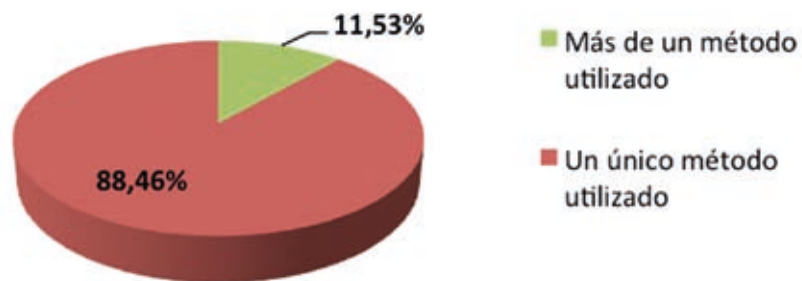
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 40. Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas según los Métodos utilizados para la Evaluación año 2013.



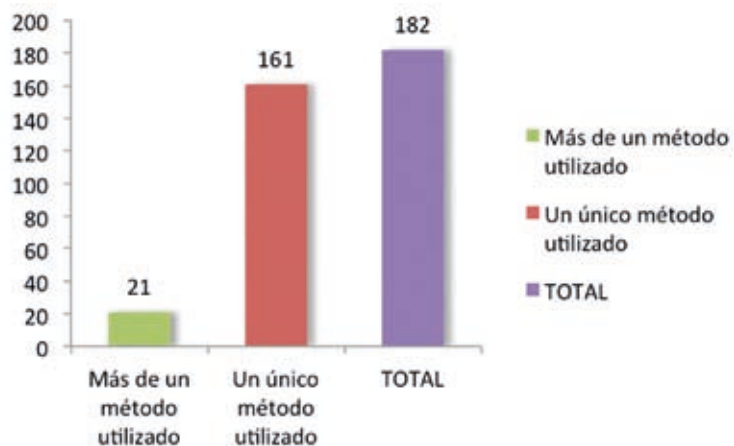
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 41. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

Gráfico 42. Combinación o no de más de un método de evaluación en cada una de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales efectuadas para el año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

3.5. Nota de observaciones acerca de los Procedimientos empleados para el desarrollo de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales de las Sociedades de Prevención participantes.

3.5.1. ASEPEYO.

El procedimiento de la Sociedad de Prevención de ASEPEYO para la evaluación de los riesgos psicosociales específicas consta de las siguientes fases y características:

En primer lugar, los diferentes motivos que habitualmente nos conducen para la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales específicas, son los siguientes:

- Apreciación de indicios de factores de riesgo psicosociales durante la observación de las condiciones de organización, del contenido del trabajo y de la realización de las tareas de los puestos de trabajo.
- Apreciación de indicios de factores de riesgo psicosociales, en la información suministrada por la empresa, por los trabajadores y sus representantes legales.
- Solicitud por parte de la empresa.
- Solicitud por parte de inspección de trabajo.

En segundo lugar, se detalla el procedimiento habitual para la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales específicas:

- Realización de una reunión con la empresa determinando de forma precisa los objetivos del estudio, concretando la metodología, las técnicas e instrumentos que se van utilizar para la evaluación de riesgos psicosociales específicas.

En tercer lugar, se concretan cómo y de qué manera se informará a los trabajadores de la realización de este estudio, intentando obtener la participación de todos los trabajadores

En cuarto lugar, se identifican los perfiles que se evalúan, después de analizar los puestos de trabajo y las características de ellos, concretando las preguntas variables del estudio.

En quinto lugar, se planifican las actividades necesarias para la realización del trabajo de campo:

- Realización de sesiones para la cumplimentación del cuestionario, por parte de los trabajadores. Ahora bien, algún estudio dispone la opción de la cumplimentación de los cuestionarios de una manera telemática, siendo esta opción también factible.

En sexto lugar, realización de entrevistas, si fuera necesario, con las personas implicadas.

En séptimo lugar, realización del informe, obteniendo una valoración para cada perfil analizado.

Y en último lugar y no por ello menos importante, realización de reuniones con la empresa para informar de los resultados obtenidos y concretar las medidas preventivas a realizar y su correspondiente planificación y seguimiento.

3.5.2. IBERMUTUAMUR.

El procedimiento de la Sociedad de Prevención de IBERMUTUAMUR, al igual que le sucede al resto de procedimientos de las Sociedades, podemos decir que es sencillo de explicar aunque complejo de desarrollar con respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales específicas.

En este sentido, podemos determinar que las evaluaciones desarrolladas por la Sociedad de Prevención de IBERMUTUAMUR incluyen los factores psicosociales mediante un estudio que se desarrolla en un primer nivel (evaluación de riesgos psicosociales básico) donde se identifican los factores concretos que influyen sobre la actividad de la empresa, realizando una primera valoración de éstos. Para este estudio utilizan un método interno propio basado en métodos y/o cuestionarios ya conocidos. De esta valoración pueden sucederse dos casos:

- Valoración correcta: en un primer momento se concluiría la evaluación pasando a evaluarse esta materia en la Evaluación de riesgos general como tolerable. Asimismo, se proponen medidas preventivas normalmente genéricas que se llevan a la planificación de la actividad preventiva general.
- Valoración incorrecta: si algunos de los factores identificados y valorados de forma “básico” han resultado como incorrectos se propone a la empresa la realización de un estudio específico de evaluación de los factores psicosociales. En esta evaluación de riesgos específica se evalúa como moderado-importante y se proponen medidas preventivas mucho más específicas así como su seguimiento en materia de riesgos psicosociales.

3.5.3. FREMAP.

El procedimiento de la Sociedad de Prevención de FREMAP para la evaluación de los riesgos psicosociales consta de los siguientes formatos y características:

1.- Identificación inicial de riesgos psicosociales – Evaluación Psicosocial de nivel básico:

Aplicación del MGER (Método General de Evaluación de Riesgos):

El MGER para evaluación psicosocial consiste en tres apartados tomados de las guías básicas de evaluación del INS-HT (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo), basados en los criterio/s de Evaluación: Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME (5ª Edición), y la Guía y Protocolo de Actuación Inspectora en Psicosociales. (Protocolo FPS – I.T.S.S. 2006), respecto a los siguientes factores generales:

- Carga Mental
- Factores Organizacionales (susceptibles de generar estrés).
- Trabajo a turnos y nocturno
- Acoso Psicológico en el Trabajo

Permite evaluar sobre una escala de: ACEPTABLE, MEJORABLE, DEFICIENTE y MUY DEFICIENTE a cada uno de los puestos para la evaluación inicial básica.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y LIMITACIONES:

En aquellos puestos o centros de trabajo que según el criterio técnico y derivado de la toma de datos inicial de sus condiciones o características organizativas se considere necesario, se aplicará la encuesta básica de Ergonomía y Psicosociología Aplicada de la Sociedad de Prevención de FREMAP a los trabajadores de los puestos evaluados. De otro modo no se precisará pasar encuestas, solo con las entrevistas indicadas y el análisis del trabajo, que permite, fundamentalmente, un “despistaje”, “criba” o “screening” sobre las situaciones de trabajo, de modo que, a nivel básico, permite llegar a las principales conclusiones, y, a su vez, posibilita establecer la necesidad o no de ampliar la evaluación de riesgos con otros métodos de evaluación psicosocial más específicos.

Normalmente, si las situaciones de trabajo son tales que no constan indicadores de riesgo significativas (bajas, quejas, disfuncionalidades significativas, etc.) y los factores de riesgo de las condiciones de trabajo se ajustan a las contempladas en los cuestionarios de evaluación, (esto es, no hay aspectos muy atípicos o especiales en los puestos de trabajo), con dichos criterios de evaluación psicosocial del MGER, se puede llegar a conclusiones válidas y fiables. **No**

obstante siempre que se detecten riesgos se procederá a implementar medidas preventivas para su planificación, y/o solicitar una evaluación específica o la intervención de un especialista en Psicología Aplicada

Como en todos los casos, siempre se podrá contar para la elaboración de las conclusiones de la evaluación, con el apoyo del criterio 5.2 (la directa apreciación e interpretación profesional acreditada del técnico sobre las situaciones de trabajo), por lo que en muchos puestos no será preciso realizar otra evaluación más específica. (Aparte de las revisiones oportunas).

NOTA IMPORTANTE: Este análisis inicial de indicadores puede ser sustituido e incluido en la fase siguiente en el caso de que la demanda o necesidad de evaluar los riesgos psicosociales tenga una prioridad elevada derivada de la constancia de daños a la salud vinculados inicialmente a los factores de riesgo psicosociales. Constancia expuesta por la Inspección de Trabajo y S.S., o por otras vías judiciales y de representación social de los trabajadores.

2.- Evaluación Psicosocial de nivel avanzado o Evaluación específica de Riesgos Psicosociales.

En los puestos donde se detecten indicadores de riesgo significativos, o existan factores de riesgos complejos, o no contemplados en el anterior procedimiento MGER-INSHT, una de las principales conclusiones de la anterior evaluación, para los puestos donde se den dichas circunstancias, será **“Programar una ampliación-revisión de la evaluación psicosocial del puesto de trabajo con un procedimiento de evaluación más específico”**.

(Esta es la situación más común, en aquellos puestos de alta exposición social con clientes, pacientes, usuarios, bajo situaciones frecuentes de presión o tensión y donde hay indicadores desfavorables).

Siguiendo los criterios establecidos en el 5.3 del RD 39/1997, estos criterios más específicos serán los propuestos por el INSHT (NTP 443, 450, 507,702, 703, 823, 854,856, 860,891 y 892 - Factores Psicosociales, Acoso y Violencia Laboral) y la I.T.S.S. (2006).

En el caso de que las condiciones de trabajo se refieran a aspectos exclusivamente relacionados con riesgos de sobrecarga cognitiva o mental, se propondrá la Norma ISO - 10075 “ Principios ergonómicos relacionados con la carga mental de trabajo “o la Norma ISO / DIS 13407.” Diseño de procesos de sistemas interactivos centrados en la persona”, o, si fuera pertinente, la Norma UNE-EN-ISO 11064 sobre “Diseño ergonómico de los centros de control”, que contemplan aspectos psicológicos específicos, etc.

Para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales sigue la estrategia se conoce en las ciencias sociales como “triangulación” y parte del supuesto de que mediante un enfoque multimetódico es posible aumentar la potencialidad analítica y la validez en una investigación.

El procedimiento de trabajo seguido por la Sociedad de Prevención de FREMAP para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales sigue **la estrategia se conoce en las ciencias sociales como “triangulación”** y parte del supuesto de que mediante un enfoque multimetódico es posible aumentar la potencialidad analítica y la validez en una investigación.

En la **Guía de Actuación Inspectoral de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** también queda recogida la importancia de esta **estrategia de triangulación**: “... la realización de encuestas y la aplicación de cuestionarios debe ser apoyada por la comprobación y observación personal del técnico mediante visita a los puestos de trabajo y la realización de entrevistas, con objeto de aplicar a cada situación las guías y tablas de ponderación más adecuadas a cada puesto y área de actividad”.

Siguiendo con el planteamiento del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (I.N.S.H.T.)** expuesto en su Nota técnica de prevención NTP 702, “En muchos casos, la aplicación combinada de métodos cuantitativos (...) y cualitativos se erige como la elección más adecuada. Así, la realización de grupos de discusión o entrevistas en profundidad (técnicas propias de la metodología cualitativa) permiten definir de una forma bastante depurada las dimensiones y las relaciones más significativas del problema que se va a evaluar” Es decir que para llegar a una correcta evaluación de la realidad de los riesgos psicosociales presentes en la organización del trabajo deben **aplicarse de manera combinada distintas técnicas**, utilizar instrumentos diferentes, confrontándolos, obteniendo con ello una mayor validación y reduciendo así las amenazas respecto de la validez interna y externa.





4.

Evaluación y prevención
de Riesgos Psicosociales:
análisis e interpretación de datos.



4.

Evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales: análisis e interpretación de datos.

4.1. Análisis cuantitativo.

4.1.1. Representatividad de la muestra analizada.

El proyecto recoge las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas por las cinco sociedades de prevención participantes (Asepeyo, Ibermutuamur, Muprespa, Fremap, Maz) durante los años 2011, 2012 y primer semestre del 2013. La cuota de mercado que ostentan tales sociedades hacen que dicha muestra sea lo suficientemente representativa de la realidad de la evaluación de los riesgos psicosociales en España como para justificar este análisis, y generalizar, de manera fiable, los resultados obtenidos.

4.1.2. Evaluaciones de riesgos psicosociales y crisis económica.

En cuanto a la evolución del número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en un período marcado por la crisis económica, es evidente que año tras años se aprecia un notable incremento de las evaluaciones específicas en riesgos psicosociales que se han llevado a cabo.

En 2011 se realizaron por las sociedades participantes 200 evaluaciones; en 2012, 268; y ya solo en el primer semestre de 2013, 182 evaluaciones (lo que manteniendo la previsión de proporcionalidad para su segundo semestre, ofrecería una estimación de 364 evaluaciones). Por tanto crece el número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas. Ahora bien, no hay que olvidar que uno de los objetivos del presente estudio es verificar cómo haya podido afectar la crisis económica y la actual situación de precariedad e inestabilidad en el empleo en la evolución que las evaluaciones de riesgos psicosociales, antes que nada en cuanto al número de evaluaciones realizadas, bien sea, justificando su aumento (dada la mayor incidencia de los factores psicosociales en el trabajo: reestructuraciones empresariales, ansiedad y miedo ante la amenaza de extinción del contrato, dificultad para encontrar nuevo empleo, flexibilidad, modificación de la carga de trabajo y de las condiciones de trabajo, crispación en el ambiente de trabajo y relaciones

interpersonales, pesimismo, etcétera; que contribuyen al aumento del estrés relacionada con el trabajo y a otros trastornos de la salud mental) o su disminución (dada la menor disponibilidad de recursos económicos empresariales para acometer las evaluaciones de riesgos laborales, y en particular de los riesgos psicosociales que son objeto de análisis en el presente estudio).

Nuestro análisis constata una significativa tendencia al aumento en el número de evaluaciones psicosociales realizadas en tiempos de crisis. Aun aceptando la limitación de los datos de los que disponemos (y que la incidencia de la crisis ha sido prácticamente idéntica en el período temporal tomado como referencia), nuestro estudio presenta resultados bastante reveladores. En situaciones de crisis en que las empresas tienden a reducir costes y a recortar gastos en mucha mayor medida que en contextos de bonanza económica, y en las que se comprueba un descenso generalizado del número de evaluaciones, no específicamente de riesgos psicosociales, desarrolladas, resulta llamativo el hecho de que las evaluaciones de riesgos psicosociales no solo se mantengan sino que aumenten cada año. Ello induce a pensar que la crisis (con sus reestructuraciones, modificaciones de condiciones de trabajo, despidos, recortes de plantillas, cierres de empresa, reducciones en el volumen de actividad, etc...) ha colocado a los trabajadores en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales (stress laboral, ansiedad, burn-out, violencia laboral, etcétera). Tales riesgos se hacen más visibles, si cabe, en situaciones económicas y productivas adversas, y ello obliga a las empresas (aunque conlleve un mayor coste económico) a cumplir con sus obligaciones preventivas³, y por supuesto, en primer lugar con la obligación de evaluar tales riesgos psicosociales para poder adoptar luego las medidas preventivas pertinentes. Esta preocupación empresarial por la salud psicosocial de sus trabajadores no solo obedece a esa obligación de ofrecer una protección efectiva e integral de la salud física y psíquica del trabajador, sino también, y esto nos parece particularmente significativo, a una actitud reactiva y defensiva de la propia empresa. Los riesgos psicosociales originan una mayor conflictividad en las relaciones de trabajo y en la gestión de recursos humanos, un incremento del absentismo, un menor rendimiento, que trae como inmediata consecuencia la disminución de la productividad, lo que, especialmente en un marco de crisis, coloca a la empresa en una desfavorable situación competitiva en el mercado. Así, la protección frente a los riesgos psicosociales constituye una respuesta necesaria y adecuada para hacer frente a la disminución de productividad y poder garantizar la buena marcha de la propia empresa, cuando no su propia pervivencia.

³ Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y este derecho supone un correlativo deber de protección del empresario. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio “en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (artículo 14 de la LPRL).

También hay que recordar que en el período analizado se ha desarrollado también la Campaña Europea de Inspección para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo (acordada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la UE y que tiene como principal objetivo llamar la atención, a través de la acción inspectora sobre la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo), que ha podido tener también, al margen o no del contexto de crisis, un cierto impacto en el incremento del número de evaluaciones específicas de riesgos psicosociales (especialmente, como veremos más adelante en el año 2012).

c) Análisis comparado europeo

Según los datos de la mayoría de fuentes consultadas, entre el 15% y el 18% de las empresas españolas evalúan los riesgos psicosociales. Aunque se aprecia una tendencia sostenida en el aumento del número de evaluaciones de riesgos psicosociales, tales porcentajes nos sitúan todavía por debajo de la media europea (un 28%).

4.2. Análisis cualitativo.

4.2.1. Por sector de actividad.

El sector de administración y servicios es absolutamente mayoritario a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales (un 75,42% por ciento de las evaluaciones se realizaron en dichos sectores). De manera desagregada, el sector servicios aporta un mayor número de evaluaciones (un 69,74%) que la Administración (un 5,68%). A cierta distancia se encuentra el sector industrial (con un 24,58%).

Tabla 1. Análisis de los resultados por Sector de Actividad.

Análisis por	Categorías	2011 (200 evals.)	2012 (269 evals.)	2013 (1ºsem.) (182 evals.)	2011-2013 (651 evals.)
Sector	Servicios	60,50%	73,61%	74,18%	69,74%
	Administración	8,00%	4,09%	5,49%	5,68%
	Industria	31,50%	22,30%	20,33%	24,58%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.*

4.2.2. Por tipo de empresa (tamaño de plantilla).

Para clasificar las empresas según su tamaño hemos seguido los criterios de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, que tiene en cuenta la Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003 (basada a su vez en la Carta Europea de la Pequeña Empresa de 2000, y con entrada en vigor en 2005).

Así según el número de trabajadores⁴, *Microempresa* sería aquella con una plantilla inferior a 10 trabajadores (de 0 a 9); *Pequeña Empresa* se denominaría a la de entre 10 y 49 trabajadores; *Mediana Empresa* a las de entre 50 y 249 trabajadores; y *Grande Empresa* a las de 250 o más trabajadores.

Pues bien, los datos correspondientes al período analizado revelan que solo el 9,37% de las evaluaciones se han realizado en grandes empresas, mientras que el 90,63% de las evaluaciones han tenido lugar en Pymes y Microempresas. Así, en una primera aproximación se constata que en las evaluaciones de riesgos psicosociales tienen una desmesurada presencia en Pymes y Microempresas, en detrimento de las grandes empresas. Pero dicha constatación ha de ser reinterpretada a la luz de la proporción numérica entre grandes empresas y de Pymes existente en nuestro sistema productivo.

Tabla 2. Análisis de los resultados por tamaño de la plantilla.

Análisis por	Categorías	2011 (200 evals.)	2012 (269 evals.)	2013 (1ºsem.) (182 evals.)	2011-2013 (651 evals.)
Tamaño	Microempresa	12,00%	13,75%	15,93%	13,82%
	Pequeña	45,00%	37,92%	42,86%	41,47%
	Mediana	35,50%	38,66%	30,22%	35,33%
	Subtotal Pyme	92,50%	90,33%	89,01%	90,63%
	Grande	7,50%	9,67%	10,99%	9,37%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las Sociedades de Prevención.

⁴ Pues según el criterio adicional del volumen de negocios, a las calificadas como Microempresa se le exigiría también tener una facturación anual inferior o igual a 2 millones de euros; a las Pequeña Empresa, inferior o igual a 10 millones de euros; y a la Mediana Empresa, inferior o igual a 50 millones de euros. La Grande Empresa tendría una facturación superior a los 50 millones de euros.

De esta forma, las Pymes son las que realizan un mayor número de evaluaciones de riesgos psicosociales, mucho más que las grandes empresas, pero ello es así porque el número de Pymes es inmensamente mayor que el de grandes empresas. En otras palabras, más que evidenciar una tendencia en materia preventiva, reflejaría la real distribución de las empresas españolas según su tamaño en nuestro sistema productivo. Así, los datos obtenidos, interpretados por sí solos, distorsionarían la realidad. Por ello es necesario contrastarlos con datos numéricos y porcentuales sobre la distribución de las empresas españolas según el tamaño de su plantilla.

Así, los datos globales que aportan los análisis sobre el tejido productivo español, confirman que está conformado mayoritariamente, de forma abrumadora, por Pymes y Microempresas. Así, a 1 de enero de 2012, aproximadamente en la mitad del período tomado como referencia en nuestro estudio, de los 3.195.210 de empresas españolas, la inmensa mayoría, 3.191.416, esto es, el 99,88%, son Pymes y Microempresas⁵, mientras que solo 3.794 (el 0,12%) son empresas de más de 250 trabajadores.

Tabla 3. Distribución de empresas españolas según tamaño de su plantilla (número de trabajadores asalariados) a 1 de diciembre de 2012.

Tipología por tamaño	Micro (0)	Micro (1-9)	Pequeña (10-49)	Mediana (50-249)	Pyme (0-249)	Grande (>250)	Total
Número de empresas	1.763.120	1.286.587	121.601	20.108	3.191.416	3.794	3.195.210
Porcentaje	55,18%	40,27%	3,81%	0,63%	99,88%	0,12%	100%
Número de asalariados	0	4.076.179	2.360.300	2.051.700	8.488.179	5.015.300	13.503.479
Porcentaje	0%	30,2%	17,5%	15,2%	62,9%	37,1%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

⁵ Los datos concretos son los siguientes (Estadísticas Pyme. Evolución e Indicadores, núm. 11, 2013, Dirección General de Industria de las Pequeñas y Medianas Empresas, Ministerio de Industria, Energía y Turismo): de las 3.191.416 empresas de menos de 250 trabajadores, a) 1.763.120 son microempresas sin asalariados; b) 1.286.587 son microempresas de hasta 9 asalariados; c) 121.601 son empresas de entre 10 y 49 trabajadores; y d) 20.108 son empresas de entre 50 y 249 trabajadores. Expresado en porcentajes, se comprueba cómo más de la mitad de las “empresas” españolas son microempresas sin asalariados (55,18%) y en un porcentaje muy elevado son microempresas de hasta 9 trabajadores asalariados (40,27%). Estos datos manifiestan que nuestro tejido productivo está absolutamente dominado por microempresas (el 95,45% del total de empresas). Del resto, encontramos pequeñas empresas (3,81%) y medianas empresas (0,63%) en un porcentaje bastante más modesto (conjuntamente representan un 4,44%); pero en todo caso muy superior al 0,12% que representan las grandes empresas de más de 250 trabajadores.

La mayoritaria presencia de las Pymes en la configuración del tejido productivo español es incluso más patente si tomamos solo los datos de las empresas del sector de comercio y del resto de servicios (el 99,9% de las empresas son Pymes y solo un 0,1% son empresas de más de 250 trabajadores)⁶, que no lo olvidemos, constituyen los sectores más significativos, por ser en los que han tenido lugar un mayor número de evaluaciones de riesgos psicosociales (conjuntamente “administración” y “servicios” suponen el 94,32% de las evaluaciones realizadas en el período de referencia).

Tabla 4. Distribución de empresas españolas a 1 de enero de 2012 según sector de producción.

Sectores	Industria	Construcción	Comercio	Otros Servicios	Total
Núm. de Empresas	214.237	462.720	772.515	1.745.738	3.195.210
Porcentaje	6,70%	14,48%	24,18%	54,64%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

Tabla 5. Distribución sectorial por tamaño de empresa a 1 de enero de 2012.

Sectores	Micro (0)	Micro (1-9)	Pequeña (10-49)	Mediana (50-249)	Pyme (0-249)	Grande (>250)
Industria	38,5%	46,6%	12,3%	2,3%	99,6%	0,4%
Construcción	59,6%	36,3%	3,7%	0,4%	99,96%	0,04%
Comercio	51,3%	45,4%	2,9%	0,4%	99,9%	0,1%
Resto de servicios	57,8%	38,3%	3,2%	0,6%	99,9%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

Comparando ambos análisis llegamos a la conclusión de que quienes en mayor medida realizan evaluaciones de riesgos psicosociales son las grandes empresas, pues representando poco más del 0,1% del tejido productivo español suponen el 9,37% de las empresas que han llevado a cabo las evaluaciones que constituyen nuestra muestra⁷. De este modo, hay que reinterpretar los datos obtenidos, invirtiendo las conclusiones. Las empresas que en mayor medida realizan las evaluaciones de riesgos psicosociales son las grandes empresas (teniendo que son proporcionalmente muy inferiores en número); mientras que las Pymes han realizado en el período temporal de referencia un número de evaluaciones elevado, pero por debajo de lo que correspondería a su implantación y presencia cuantitativa (numérica) en el tejido empresarial.

Nuestros resultados coinciden a grandes rasgos con la Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se destaca cómo la gestión de riesgos psicosociales es más frecuente en las grandes empresas, añadiendo el dato de que tales empresas cuentan con representación de los trabajadores, lo que la encuesta interpreta como un factor impulsor clave en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, y teniendo en cuenta que el principal motivo que alegaron las empresas que no realizan comprobaciones periódicas de seguridad y salud es el de “no ser necesario por no tener problemas graves”, la encuesta plantea la reflexión de si el, proporcionalmente, menor número de evaluaciones de riesgos psicosociales en las pequeñas empresas obedece a que verdaderamente a que en ellas son menos probables los “problemas graves” o simplemente a que tienen una menor sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En relación con esto, los estudios de la Comisión Europea revelan que es parcialmente cierto que en las pequeñas empresas se detectan menores posibilidades de incidentes, pero un mayor impacto cuando éstos ocurren. Por otro lado, es cierto que en relación con los riesgos psicosociales las Pymes tienen un mayor costo por trabajador (se ha estimado en 1€ por trabajador en las grandes empresas, 4€ por trabajador en las medianas y 10€ por trabajador en las pequeñas. En cualquier caso, se destaca la importancia de desarrollar prácticas de gestión de riesgos psicosociales adaptadas al tamaño de la empresa, para evitar cargas innecesarias e ineficaces que no contribuyen precisamente a sensibilizar sobre la necesidad de prevenir los riesgos psicosociales ni contribuyen a implantar una cultura preventiva integral. En este sentido se han propuesto algunas estrategias de gestión de riesgos psicosociales específicamente enfocados a las Pymes.

7 Por contraposición, las Pymes, que representan casi el 100% del tejido productivo español, suponen el 90,63 de las empresas que han realizado las evaluaciones de riesgos psicosociales que constituyen la muestra.

Por el momento, el sistema normativo parece ser insuficiente para dar solución a las particularidades que presenta la prevención de riesgos laborales, y en particular, los psicosociales, en las Pymes. Tan solo encontramos algunas previsiones aisladas dentro de las obligaciones preventivas genéricas. Así, las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades consideradas como especialmente peligrosas (RD 39/1997, anexo I) pueden reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva⁸. Dicho documento ha de tener una extensión reducida y ser de fácil comprensión, además de estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecer las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa. En estos términos se expresa el artículo 2.4 del RD 39/1997, de 17 de mayo, Reglamento de Servicios de Prevención, que fue añadido por el RD 337/2010 con el objetivo de adaptar el ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012, y en particular, el de facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas pequeñas y medianas. En este sentido, recuerda dicho documento que aunque las obligaciones preventivas del empresario, en tanto que basadas en el conocimiento y análisis de los riesgos de la empresa o del centro de trabajo, pueden calificarse como obligaciones adaptadas a la realidad y tamaño de la empresa, es cierto que la amplitud de la normativa española de seguridad y salud, no sólo en su aspecto técnico sino especialmente en el administrativo o de gestión, puede resultar de complejo cumplimiento, especialmente para las pequeñas y medianas empresas. No obstante también se manifiesta en el documento que ordena la simplificación de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en las microempresas (empresas de hasta 10 trabajadores) se facilite asesoramiento público al empresario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando las autoevaluaciones con modelos tipo por sectores y especificando actividades o riesgos que requieren el apoyo técnico especializado.

8 Posibilitando que el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva se pueda realizar de forma simplificada se pretendería conseguir que sin reducir o disminuir el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, las empresas puedan cumplir de manera real y más eficazmente unas obligaciones preventivas más y mejor adaptadas al tamaño de la empresa.

En esta misma línea se manifiesta también la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, y en concreto, tras reconocer que la especial situación de las Pymes, que tienen menos recursos para dotarse de sistemas complejos de protección de los trabajadores, propone como principales objetivos apoyar a las Pymes en la aplicación de la legislación vigente y adaptar el marco jurídico a la evolución del mundo del trabajo y simplificarlo, teniendo muy presentes a las Pymes. Así considera necesario tener en cuenta la situación y las necesidades específicas de las Pyme, en particular en lo que respecta a la evaluación de riesgos y la participación y formación de los trabajadores⁹.

4.2.3. Por causa de evaluación.

Casi la mitad de las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en el período analizado lo fueron a solicitud de la empresa (320 de 651, esto es, un 49,16%). En segundo lugar, un 33,49% de las evaluaciones practicadas lo fueron a requerimiento de la Inspección de Trabajo (218 de 651). Muy por debajo de estos porcentajes encontraríamos otras causas de evaluación de los riesgos psicosociales: en un 8,76% de las evaluaciones lo fueron a solicitud del servicio de prevención; en un 4,45% a solicitud del Comité de Seguridad y Salud; y en un 1,08% a solicitud de Auditoría OHSAS¹⁰. El restante 3,07% de las evaluaciones de riesgos psicosociales han tenido su origen en otro tipo de requerimientos.

9 Para ello, esta Comunicación de la Comisión Europea titulada *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*, de 21 de febrero de 2007, propone la difusión de buenas prácticas a escala local; la formación de los directivos y de los trabajadores; la elaboración de instrumentos sencillos para facilitar la evaluación de riesgos; la difusión (en un lenguaje sencillo) de información y directrices fáciles de comprender y aplicar, una mejor difusión de la información y un mejor acceso a las fuentes de asesoramiento; el acceso a servicios externos de prevención que tengan un alto nivel de calidad y que sean asequibles; el recurso a los inspectores de trabajo como intermediarios para promover un mejor cumplimiento de la legislación en las Pyme, en primer lugar a través de la educación, la persuasión y los incentivos, y, en caso necesario, también a través de medidas coercitivas; y la utilización de incentivos económicos a escala comunitaria y nacional, en particular para las microempresas y pequeñas empresas.

10 La auditoría OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) se refiere a la auditoría establecida en el marco de una serie de sistemas de gestión y especificaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo que han sido materializadas por la British Standard Institution (BSI) en la OHSAS 18001 y la OHSAS 18002.

Tabla 6. Análisis de los resultados por causas de la Evaluación específica de Riesgos Psicosociales.

Análisis por	Categorías	2011 (200 evals.)	2012 (269 evals.)	2013 (1ºsem.) (182 evals.)	2011-2013 (651 evals.)
Causa a solicitud o requerimiento de...	Empresa	54,00%	40,89%	56,04%	49,16%
	Inspección T.	31,50%	38,29%	28,57%	33,49%
	Servicio Prev.	3,50%	11,52%	10,44%	8,76%
	Comité Seg. S.	8,50%	3,35%	1,65%	4,45%
	audit.. OHSAS	0,50%	1,12%	1,65%	1,08%
	Otros	2,00%	4,83%	1,65%	3,07%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

La Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo reflexiona también sobre los principales motivos por los cuales las empresas cuentan con procedimientos de gestión de los riesgos psicosociales. Manifiesta que un 63% de los encuestados europeos consideran que el principal motivo es “el cumplimiento de obligaciones jurídicas” (que en el caso de España se acentúa dicha percepción al alegarse dicho motivo en un 85% de las encuestas), seguido a una distancia considerable de “la reclamación por parte de los trabajadores” (con un 36%), que en todo caso es más habitual como factor de impulso de la gestión de los riesgos psicosociales en las grandes empresas que en las pequeñas. No obstante, al mismo tiempo se considera que gestionar los riesgos psicosociales es mucho más difícil que gestionar otras cuestiones de seguridad y salud (un 42% de las encuestas así lo refrendan), fundamentalmente por la especial sensibilidad de tales riesgos psicosociales, por la falta de concienciación, por la falta de recursos (tiempo, personal o dinero) y por la falta de formación.

Sea como fuere, conforme nuestros datos, se observa una tendencia mantenida que confirma que la mayoría de las evaluaciones de riesgos psicosociales (casi la mitad de ellas) son a solicitud de la propia empresa. Esta constatación es significativa, primero, porque desmonta la inicial percepción de que la mayor parte de las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizaban a instancia de la Inspección de Trabajo (de manera reactiva, cuando ya se había detectado un problema); y segundo, porque el que en un contexto de crisis económica y social sean las empresas las principales protagonistas en materia de prevención de riesgos psicosociales, y se mantenga como la primera causa, el primer

motivo por el que se efectúa la correspondiente evaluación (cuando todo parecía apuntar a que la crisis y las necesidades empresariales de recortar gastos y abaratar costes nos conduciría a todo lo contrario). Desde una lectura más optimista, puede que dicha tendencia manifieste el hecho de que las obligaciones preventivas de las empresas, también en relación con los riesgos psicosociales, son asumidas con convicción y que la cultura preventiva ha penetrado y calado profundamente en las estructuras empresariales y en su gestión integral. Pero también desde una lectura más pesimista puede que obedezca simplemente al hecho de que la propia crisis económica y social acentúa los factores de riesgos psicosociales (el trabajador resulta afectado negativamente por modificaciones de condiciones de trabajo, inestabilidad laboral, amenaza de despido, recortes de plantilla, incertidumbre sobre la continuidad de la propia empresa, ansiedad, enrarecimiento de las relaciones personales y del ambiente de trabajo, etcétera). Siendo así, al acen- tuarse los potenciales factores de riesgo psicosocial, las empresas solicitan un mayor número de evaluaciones, sobre todo teniendo en cuenta que constituye una medida eficaz para combatir el absentismo y la disminución de producti- vidad que los problemas psicosociales provocan a la empresa. En cualquier caso, no tenemos datos suficientes para valorar si es más lo uno o lo otro; pero sí que tenemos que ser cautos en la interpretación de los datos ofrecidos, pues como nos han advertido las propias sociedades de prevención participantes en el proyecto, se ha detectado que en numerosas ocasiones se reciben peticiones de evaluación de la empresa que en absoluto informan sobre el motivo o la causa de la misma, por lo que se presume que es a solicitud de la empresa cuando en realidad puede deberse a una actuación inspectora. De este modo, hay que tener cuidado en la interpretación de la información disponible, pues lo que aparentemente es una evaluación voluntariamente solicitada por la empresa puede enmascarar un requerimiento previo de la Inspección de Trabajo.

Por otro lado, y precisamente, la Inspección de Trabajo sigue desempeñando un papel crucial en las evaluaciones de riesgos psicosociales (la tercera parte de las evaluaciones realizadas en el período temporal analizado tienen su causa directa e inmediata en la actuación de la Inspección de Trabajo, con independencia de esas otras que puedan estar “enmascaradas” tras aparentes solicitudes empresariales). Es de destacar, vista la evolución del porcentaje de evalua- ciones debidas a la actuación inspectora, que la Campaña Europea de la Inspección de Trabajo sobre Evaluación de Riesgos Psicosociales de 2012 haya tenido cierta incidencia en el incremento del número de evaluaciones realizadas¹¹.

¹¹ Dicha Campaña fue acordada por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo con representantes de todos los Estados miembros de la Unión Europea en 2012, y tiene como principal objetivo llamar la atención a través de la acción inspectora sobre la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, constituyendo un objetivo prioritario el conseguir que las evaluaciones de riesgos psicosociales se lleven a cabo en todas las empresas, que se realicen mejora en la calidad de dichas evaluaciones, así como concienciar de esta necesidad a los empresarios y trabajadores afectados durante la visita de la inspección. No obstante, la Campaña se limita en una primera fase al sector de asistencia sanitaria y sector de trabajo social (tanto privado como público, al sector servicios y al sector transporte.

En 2012 se aprecia un repunte (dado que del 31,50% de 2011 se pasa al 38,29% de 2012 para descender nuevamente al 28,57% en el primer semestre de 2013). Pese a ello, dicho dato no es lo suficientemente significativo y aclarador como para atribuir única y exclusivamente a dicha campaña el incremento del número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizados a instancias de la Inspección de Trabajo. Por otro lado, solo contamos con datos cuantitativos (número de evaluaciones realizadas a requerimiento de la Inspección), pero no se detalla ni especifica cuál es el motivo de ese requerimiento. En este punto hay que destacar que muchos de los requerimientos para realizar una evaluación de riesgos psicosociales tienen su origen en una denuncia previa, en la manifestación de un conflicto, un incidente o problema de carácter psicosocial. Otras veces la actuación inspectora se limita a comprobar si la evaluación de riesgos laborales realizada por la empresa conforme a sus obligaciones preventivas incluye o no los riesgos psicosociales. En su caso, aunque los haya incluido puede hacer un requerimiento para mejorar la evaluación específica de riesgos laborales si los considerara insuficientes; o si no los ha incluido en la evaluación genérica de riesgos laborales puede requerir la realización de una evaluación de riesgos psicosociales en el plazo que estime adecuado y razonable.

4.2.4. Por método de evaluación empleado.

En España no existe un único método para evaluar los riesgos psicosociales. Se admite cualquiera que cumpla con los requisitos normativos y cuyo procedimiento ofrezca las suficientes garantías y confianza en los resultados. La evaluación puede consistir en cuestionarios y entrevistas, pero también puede incluir la realización de mediciones, los análisis o los ensayos que se consideren necesarios. No obstante, dado este pluralismo metodológico, conviene precisar algunas cuestiones.

En primer lugar, encontramos métodos generales de evaluación de condiciones de trabajo, que son instrumentos elaborados para definir todo tipo de condiciones de trabajo, incluidos también los aspectos psicosociales; y métodos de evaluación riesgos psicosociales y de aspectos específicos. Nuestro análisis sólo ha tenido en cuenta las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales, por lo que se han desechado las evaluaciones generales.

En segundo lugar, dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales, nos encontramos con métodos generales para evaluar los factores de riesgo psicosocial (F-Psico, Ista 21, etc.) y métodos que evalúan factores concretos (satisfacción laboral, carga mental, estrés, etc.). En este segundo caso, y con el objetivo de una mayor claridad y una menor dispersión en los resultados, hemos optado por agrupar los diversos métodos existentes en torno al factor de riesgo

que se pretende evaluar, sin desagregar por metodología. Se trataría de instrumentos que no evalúan el conjunto de factores, sino aspectos puntuales del clima laboral. De este modo, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales vinculados a factores de riesgo (turnicidad, nocturnidad, burnout, estrés, acoso laboral, satisfacción laboral, o tensión laboral) no se desagregan, sino que se unifican por factor de riesgos. Así, debemos advertir que en nuestro análisis conviven métodos generales de evaluación de riesgos psicosociales y métodos de evaluación específicamente vinculados a concretos factores de riesgo psicosocial.

Pues bien, en cuanto a la metodología empleada en las evaluaciones de riesgos psicosociales que hemos analizado es absolutamente dominante el Método F-Psico. Éste ha sido utilizado en la mayoría de las evaluaciones de riesgos psicosociales (en 591 aplicaciones de 957, esto es, lo que representa el 61,76%)¹². Los demás métodos se han utilizado en un número muchísimo menor.

¹² Aunque el número de evaluaciones de riesgos psicosociales que constituyen la muestra es de 651, algunas de tales evaluaciones utilizan más de un método de evaluación (en concreto en 88 evaluaciones), de forma conjunta y combinada, y no un único método (como hacen la mayoría de las evaluaciones analizadas, 563 evaluaciones de las 651 que constituyen la muestra). Ello motiva que en el total hayamos tomado como referencia el número real de las aplicaciones metodológicas utilizadas (957) y no el número de evaluaciones realizadas (651), pues debido a la anterior consideración (que algunas evaluaciones recurren a más de un método) no coinciden número de evaluaciones y número de aplicaciones metodológicas utilizadas. En otras palabras, hay que tener en cuenta que en las 651 evaluaciones de riesgos psicosociales analizadas se han aplicado los diversos métodos en 957 ocasiones.

Tabla 7. Análisis de los resultados según métodos empleados en la Evaluación específica de Riesgos Psicosociales.

Análisis por	Categorías	2011 (325 apls.)	2012 (382 apls.)	2013 (1ºsem.) (250 apls.)	2011-2013 (957 apls.)
Método porcentajes calculados a partir de 957 aplicaciones de métodos durante 2011, 2012 y 2013	FSICO	54,15%	66,49%	64,40%	61,76%
	ISTAS 21	5,53%	2,62%	6,00%	4,49%
	Entrevista	17,53%	14,66%	16,00%	15,99%
	ANACT	4,61%	3,93%	5,20%	4,49%
	TL 15	2,15%	1,31%	0,40%	1,36%
	INSL	1,53%	1,31%	0,40%	1,15%
	Turnicidad	3,07%	2,88%	3,60%	3,13%
	Nocturnidad	0,00%	2,09%	2,00%	1,36%
	Tensión Labor.	5,84%	2,36%	0,40%	3,03%
	Satisfacción L.	3,38%	1,31%	1,20%	1,99%
	BurnOut	0,62%	0,52%	0,40%	0,52%
	Acoso Laboral	0,31%	0,00%	0,00%	0,10%
	Otros	1,23%	0,52%	0,00%	0,63%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por las Sociedades de Prevención.

Nos encontramos así con una significativa hegemonía del método F-Psico en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Ello merece detenernos, aunque sea brevemente, en esta metodología. El Cuestionario F-Psico constituye un método de evaluación de factores psicosociales del INSHT que tiene como principal finalidad la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, aportando información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma¹³. En concreto ofrece información sobre 9 factores (Vid. NTP 926: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, INSHT:

¹³ Se destacan cinco posibles aplicaciones de este método: 1) para la evaluación de situaciones específicas (como una “toma de temperatura” en un momento dado); 2) para la localización de fuentes de problemas (dada la existencia de un problema y de cara a establecer sus posibles remedios); 3) para diseñar cambios en la organización y priorizar actuaciones; 4) para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre grupos; y 5) para tomar conciencia de la situación.

- 1) tiempo de trabajo, que hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana (y de este modo evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los períodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social);
- 2) autonomía, referido a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de estructuración temporal de la actividad laboral (autonomía temporal) como sobre cuestiones de procedimiento y organización en el trabajo (autonomía decisional);
- 3) carga de trabajo, esto es, el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente (teniendo en cuenta en su valoración las presiones de los tiempos, el esfuerzo de atención y la cantidad y dificultad de la tarea);
- 4) demandas psicológicas, referidas a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo (tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional);
- 5) variedad/contenido del trabajo, factor que comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general;
- 6) participación/supervisión, factor que recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en los diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres;
- 7) interés por el trabajador/compensación, referido al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador (manifestándose en la preocupación por la promoción, formación, carrera profesional, información, así como en la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que obtiene de ello);
- 8) desempeño del rol, factor que tiene en cuenta los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo (y que comprende tres aspectos fundamentales: la claridad en la definición de funciones y responsabilidades; el conflicto derivado de demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto ético para el trabajador; y la sobrecarga derivada de la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo);

- 9) relaciones y apoyo social, referido a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo (incluido el apoyo social, moderador del estrés, concretado en la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo y la calidad de las relaciones.

La información sobre dichos factores se obtiene mediante un cuestionario de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Tras el proceso de baremación se obtiene como resultado cuatro niveles de riesgos: situación adecuada, moderado, elevado y muy elevado.

A gran distancia, encontramos como segundo método más empleado el de la entrevista (14,99%). Ésta es calificada como un método cualitativo, que puede ir acompañado de grupos de discusión, y que se suele utilizar para estudios individuales o de grupos pequeños, o bien como complemento a métodos cuantitativos.

Con un mismo porcentaje de utilización (un 4,49%) se hallan el método ANACT y el método Ista 21. El primero, el método ANACT, elaborado por la *Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail* (Francia), facilita un análisis sistemático de las condiciones de trabajo, para descubrir dónde se da o puede darse una situación crítica y así establecer el diagnóstico de una situación de trabajo y de las exigencias a las que está sometido el trabajador. Esto supone una descripción de la organización de los sistemas hombre-máquina y de su funcionamiento, y de conocer el trabajo mediante la recogida de datos que irá progresivamente desde la visión global del conjunto hasta la visión detallada del propio puesto (vid. NTP 210: *Análisis de las condiciones de trabajo: método de la ANACT*, INSHT). De este modo, el método ANACT evalúa 9 aspectos globales: contenido del trabajo, puesto de trabajo, entorno del puesto, distribución del trabajo, ejecución de las tareas, evaluación y promoción del personal, relaciones sociales, los individuos y el grupo, y el estilo de mando.

Por su parte, el método Ista 21 es una adaptación española del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras (CCOO), y que presenta tres versiones: larga, media y corta, según el objetivo perseguido y el tamaño de la empresa (vid. NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, INSHT).

Con una presencia y utilización menor en las evaluaciones de riesgos psicosociales que constituyen nuestro objeto de estudio, aparecen otros métodos como el método INSL (1,15%) para la identificación y evaluación de factores psicosociales fue desarrollado por el Instituto Navarro de Salud Laboral (vid. NTP 840), y pretende servir como un primer paso en la evaluación de los riesgos psicosociales, en tanto que persigue la identificación de condiciones de trabajo desfavorables desde el punto de vista psicosocial. Así, su objetivo es obtener información de la empresa a evaluar que permita detectar situaciones negativas en la organización que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores.

Aunque en mayor o menor medida casi todos los métodos de evaluación tienen en cuenta el tamaño de la empresa, resulta llamativa la ausencia de métodos evaluación de riesgos psicosociales específicamente pensados para Pymes (que como antes recordábamos constituyen prácticamente el 99% de nuestro tejido empresarial), al estilo del Manual para evaluación de riesgos psicosociales en Pymes (INSHT-Instituto de Biomecánica de Valencia).

En cuanto a las herramientas y métodos de evaluación vinculados a un determinado factor de riesgo psicosocial, sobresalen los relacionados con la turnicidad (3,13%) y la nocturnidad (1,36%) y los relacionados con la tensión y satisfacción laboral (respectivamente, 3,03% y 1,99%).

* * *

En este marco de pluralismo metodológico pueden existir dudas y discrepancias a la hora de seleccionar y aplicar un determinado método de evaluación de riesgos psicosociales, a la hora de ver cuál sea el más conveniente para una determinada empresa y una situación concreta. En este punto puede resultar interesante la experiencia comparada, y en concreto, el caso italiano, en la que se ha optado por un método de evaluación de riesgos psicosociales oficial y único. Pero entre nuestros interlocutores y agentes sociales no existe ni mucho menos consenso. Así, mientras CCOO aboga por la aplicación de su método ISTAS 21, UGT se decanta por la elaboración y aplicación de un único método institucional.

4.3. Medidas Preventivas correctoras.

Aunque nos remitimos al anexo final de este trabajo para una información detallada sobre las medidas correctoras propuestas y/o adoptadas, se hacen aquí algunas valoraciones de los datos extraídos. En una primera aproximación, la prevención de los riesgos psicosociales debería realizarse a tres niveles: la prevención primaria se efectúa antes de la aparición del riesgo (formando parte de estrategias de promoción de la salud); la prevención secundaria tiene lugar cuando ya ha aparecido el riesgo y lo que pretende es contenerse; y la prevención terciaria dirigida a reducir los efectos negativos y las consecuencias de tales riesgos psicosociales.

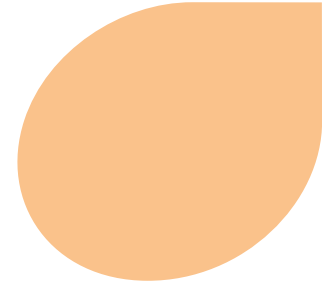
Las medidas preventivas de riesgos psicosociales propuestas en sus respectivas actuaciones por las sociedades de prevención participantes en este estudio han sido sistematizadas y agrupadas, en función de los factores de riesgos psicosociales a los que se dirigen y en función de las técnicas preventivas empleadas, en seis categorías: 1) medidas organizativas; 2) medidas de participación y comunicación; 3) medidas de mejora de supervisión, control y liderazgo; 4) medidas de formación, información y sensibilización; 5) medidas de clarificación de funciones, competencias, contenido y demandas del trabajo; y 6) medidas de mejora de relaciones interpersonales y protección frente a violencia de terceros.

Sin embargo, no se disponen de datos suficientes para valorar el grado de aplicación, su incidencia, su desarrollo o su seguimiento. No obstante, sí que podemos extraer información a través de otras fuentes. Así, de la Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se desprende que, por lo general, las empresas gestionan los riesgos psicosociales proporcionando fundamentalmente formación y realizando cambios en la organización del trabajo. En concreto destaca como entre las medidas adoptadas las más frecuentes son la formación (58% de los casos) y los cambios en la organización del trabajo (40%), obteniendo los porcentajes más altos en las grandes empresas, adoptándose menos medidas para gestionar riesgos psicosociales en las pequeñas empresas. Por otro lado, el 53% de las empresas europeas dicen informar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y sus efectos en la seguridad y la salud, mientras que son un 69% las que dicen con quién ponerse en contacto en caso de padecer problemas psicosociales relacionados con el trabajo. En ambos casos, las grandes empresas presentan también unos porcentajes más altos,

Los datos demuestran que en muchas ocasiones se puede estar recurriendo a medidas preventivas que no son más eficaces, pero sí más baratas en términos de coste económico para la empresa y menos complejas. En concreto, se constata esa tendencia a recurrir más a medidas preventivas relacionadas con la formación que a medidas estrictamente organizativas, que pueden tener una incidencia más directa e inmediata en impedir la aparición, la eliminación o la minoración del riesgo psicosocial.



5.



El modelo de prevención participativa
y el papel de los agentes sociales
en la evaluación de los
Riesgos Psicosociales
y su contribución a una
cultura preventiva de dichos riesgos.



5.

El modelo de prevención participativa y el papel de los agentes sociales en la evaluación de los riesgos psicosociales y su contribución a una cultura preventiva de dichos riesgos.

5.1. La gestión participada de los riesgos psicosociales en la empresa.

A partir de la aprobación de la LPRL se instauró en nuestro país lo que podríamos denominar un modelo preventivo participativo en la empresa –contenido en el Capítulo V- en el que los trabajadores –individual y colectivamente- están llamados a desempeñar un papel activo esencial en la prevención de riesgos laborales en las empresas¹⁴ y que aunque el artículo 34 de la LPRL lo configura como un derecho de todos y cada uno de los trabajadores, su ejercicio es colectivo a través de sus representantes y la representación especializada (delegados de prevención), en su caso. Por ello, sin perjuicio de la cooperación individual y directa del trabajador, la ley da preeminencia a la participación de los trabajadores a través de sus representantes (participación colectiva institucionalizada). El artículo 33 de la LPRL establece –“Consulta a los trabajadores”- un amplio elenco de cuestiones que el empresario ha de consultar a los trabajadores con la debida antelación, lo que, sin embargo, no implica codecisión (no se supera en éste ámbito, el de la prevención, el modelo de participación débil implantado a nivel general). La participación de los trabajadores en la gestión preventiva en la empresa se canaliza por tres vías distintas: los derechos de información, los derechos de consulta y la negociación y se dirige a lograr la implicación real y efectiva de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud laborales, sin embargo sus concreciones son aún insuficientes.

Dicho modelo legal fue reforzado posteriormente a nivel reglamentario por el RSP –RD 39/1997-, revistiendo especial interés para nuestro objeto de estudio, la evaluación de los riesgos. Tal como se desprende de lo dispuesto en su artículo 1.2 relativo a la integración de la actividad preventiva en la empresa (en el conjunto de sus actividades y en todos los niveles jerárquicos): “*Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de*

¹⁴ Aunque en este trabajo nos limitamos a analizar la participación de los trabajadores desde la dimensión colectiva, conviene tener presente la importancia de la colaboración y participación de los trabajadores individualmente considerados en la evaluación de los riesgos. La participación directa de los propios trabajadores es esencial concretamente en la evaluación de los riesgos (y en el caso de los riesgos psicosociales es absolutamente imprescindible) -, pues al margen de los conocimientos técnicos, son los propios trabajadores quienes están en contacto directo con los riesgos y sus fuentes y quienes pueden detectar aspectos no visibles al personal técnico, proporcionando una información valiosa y rápida. Por ello la calidad y la efectividad de una evaluación –por la mayor aceptación de los resultados- ha de contar con la implicación de los propios trabajadores.

riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y cumplimiento de de las medidas preventivas a través de la participación...”; participación que incluye “la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de Prevención de riesgos laborales en la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva”.

Con posterioridad este modelo legal no ha evolucionado hacia un modelo participativo más intenso y de hecho las modificaciones introducidas por la Ley 54/2003 en el artículo 16 sobre el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, no potenciaron la participación en todas las fases –la confección del plan de prevención, la evaluación y la planificación-. En el tema que nos ocupa, la evaluación, se puede decir que legalmente no se conforma como una actividad verdaderamente cogestionada, claro está, sin perjuicio de un mayor desarrollo y concreción en la negociación colectiva¹⁵.

La representación de los trabajadores en la empresa, los delegados de personal, comités de empresa y más específicamente, los delegados de prevención, garantizan legalmente la tutela del interés colectivo profesional en el campo de los riesgos psicosociales, a partir de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la propia LPRL, con las limitaciones que se acaban de señalar. Sin embargo, más allá del marco legal, sí se ha producido una evolución expansiva de este modelo participativo. Aunque no tenga un valor propiamente normativo, la Guía de la ITSS sobre actuaciones en materia de riesgos psicosociales incluye la perspectiva colectiva –al papel de los representantes de los trabajadores en las empresas- refiriéndose a la participación de los delegados de prevención en los procesos de evaluación (y lo hace garantizando la participación globalmente en todo el proceso), de modo que han de ser consultados previamente sobre el método de evaluación de riesgos psicosociales que se va a utilizar, sus fases, los preparativos, el establecimiento de unidades de análisis de la evaluación y sobre las medidas que procedan como consecuencia de la evaluación (además de los derechos de información, especialmente en cuanto a los resultados). Funciones de vigilancia y control de los representantes de los trabajadores que se sustentan en las de información y consulta y que vienen a garantizar la participación en la planificación preventiva de estos riesgos y el Plan de Prevención, así como en su revisión o actualización y en sus controles.

Partiendo del reconocimiento pues de la legitimidad y la importancia de los representantes de los trabajadores en la gestión de la prevención de estos riesgos, y más concretamente en la evaluación de los mismos, no se puede perder

de vista que estos representantes, aun siéndolo de todo el personal, están fuertemente “sindicalizados”, esto es, han concurrido a las elecciones en el marco de una candidatura sindical y por ello, como es lógico, actúan según estrategias sindicales. Y en este punto se observa que los sindicatos más representativos no tienen posiciones comunes en cuanto a método de evaluación a seguir ni en cuanto al protagonismo que en el proceso deban desempeñar dichos representantes. Los datos que en este aspecto proporcionan las sociedades de prevención ponen de manifiesto la existencia de ciertos “desencuentros” sobre todo en la fase inicial –la determinación del método de evaluación a seguir- y en la fase final –la tabulación de datos y elaboración de resultados-, mientras que en la fase intermedia de realización propiamente dicha hay una menor presencia de los representantes, que es especialmente perceptible cuando se trata de una evaluación de riesgos psicosociales y que manifiestan los técnicos que las realizan, quienes desconoces incluso, en muchos casos, que la evaluación que está realizando está motivada en un requerimiento de la ITSS o una denuncia, sin que ni la empresa ni los representantes le informen de tal extremo. A estas dificultades, se han de añadir la propia complejidad y subjetividad inherentes a este tipo de riesgos, de más difícil objetivación que los físicos, lo que en ocasiones genera desconfianza y malestar –por los resultados obtenidos- a los representantes de los trabajadores. Por ello, si se quiere avanzar en una evaluación de estos riesgos más participada, sería recomendable que –en defecto de norma legal al respecto-, se fijaran unos criterios claros en la concertación social, a desarrollar en la negociación colectiva sectorial estatal, de modo que se siguieran pautas de actuación claras y se deslindaran las funciones que los representantes deban asumir en estas evaluaciones, respetando la autonomía e independencia del técnico de prevención.

5.2. La negociación colectiva y el diálogo social ante los riesgos psicosociales y su evaluación.

La dimensión colectiva, no se agota, en la participación de los trabajadores en la empresa, sino que tiene otros cauces complementarios igualmente relevantes: la negociación colectiva y el diálogo social. El marco normativo, institucional y administrativo son piezas claves para el avance de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. Sin desconocer su importancia, sin embargo, la negociación colectiva es uno de los instrumentos claves para la mejora de las condiciones de trabajo y, por tanto y además, es un instrumento de vital importancia para la introducción y efectividad de la dimensión preventiva en las relaciones de trabajo. Este protagonismo de la autonomía colectiva está expresamente reconocido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL-, cuyo artículo 2.2 establece: *“las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios*

colectivos". Es claro, por tanto, que la negociación colectiva está llamada a mejorar y desarrollar los contenidos legales en materia preventiva y ésta y no otra es la función que tiene asignada legalmente.

En la Unión Europea no cabe duda de que la negociación colectiva está desempeñando un papel estelar en el campo de los riesgos psicosociales (tal y como se ha visto en el capítulo segundo de este trabajo). Ya la Estrategia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo 2002-2006 apostó por integrar la violencia en el trabajo en el marco comunitario de la prevención de riesgos laborales y la necesidad de desarrollar el diálogo social y la acción de los interlocutores sociales a nivel interprofesional y sectorial, como los mejores instrumentos para abordar estos riesgos en los centros de trabajo. Y es que no cabe duda de que la Comisión Europea apuesta por un modelo de regulación convencional laboral en general (el Diálogo Social como fuente del Derecho Social Comunitario). Línea que ha continuado en la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo para el período 2007-2012 y que siguió la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, resaltando el papel de los interlocutores sociales a través del diálogo social institucionalizado y en la negociación colectiva sectorial para la consecución de los objetivos preventivos (línea que se ha plasmado en los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre negociación colectiva).

El desarrollo a través de la negociación colectiva de una cultura y una gestión preventivas, específicamente en el campo de los riesgos psicosociales, no presenta jurídicamente hablando ningún tipo de obstáculo¹⁶, ya que aunque la encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Directiva Marco 89/391/91/CEE de Seguridad y Salud en el trabajo y de las normas que la trasponen y aunque no se ha adoptado una Directiva de armonización específica en estos riesgos, se cuenta con los Acuerdos Marco alcanzados por los interlocutores sociales europeos sobre el estrés laboral (2004), la violencia y acoso en el trabajo (2007) y la violencia y acoso de terceros (2010). Dejado este aspecto claro, se considera son riesgos psicosociales –en la definición de la Agencia Europea de Riesgos Psicosociales- “aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores” y en entre ellos se considera incluidos el estrés y la violencia en el trabajo. El artículo 16 de la LPRL configura la evaluación de riesgos como una obligación empresarial –una obligación de carácter instrumental en cuanto dirigida a hacer posible la planificación de la acción preventiva- sin embargo, el RSP

16 Tradicionalmente y con carácter general, se han esgrimido argumentos en contra de un mayor protagonismo de la negociación colectiva en materia preventiva: en primer lugar, que la salud laboral no es materia “negociable”, en el sentido de que está fuera de transacción por afectar a derechos fundamentales; en segundo lugar, su carácter técnico que exigiría unos conocimientos de los que carecen los negociadores-; y, en tercer lugar, la profusión de normas reglamentarias que deja un escaso espacio regulador al convenio como norma de desarrollo de los mínimos legales. En realidad, los derechos fundamentales entran de lleno en el contenido de la negociación colectiva, el desarrollo reglamentario no agota ni mucho menos las cuestiones preventivas y no todo lo relativo a seguridad y salud reviste un carácter técnico tan complejo.

establece algunas previsiones que permiten a la negociación colectiva entrar en este tipo de contenidos –aunque hoy por hoy el número de convenios que regulen aspectos referidos a la evaluación sea reducido–:

- el art 5.1 del RSP establece la posibilidad de consensuar con los trabajadores “los criterios objetivos de valoración”, que son precisamente los menos desarrollados en las evaluaciones, de perfil más subjetivista
- el artículo 6.2 RSP, al regular la revisión periódica de la evaluación inicial, establece que se efectuará con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores
- la disposición adicional 7ª del RSP en la que se hace una llamada a la negociación colectiva, para el establecimiento de criterios de determinación de numerosos aspectos sobre la actividad preventiva en la empresa

Aunque la negociación colectiva esté dando muestras de un creciente interés por negociar aspectos sobre la evaluación de riesgos laborales, lo cierto es que no se puede perder de vista que la normativa preventiva no puede desgajarse, ni su sentido puede ser enteramente aprehendido al margen del ordenamiento laboral en su conjunto, en el que, pese a tener una proyección y un ámbito de aplicación extralaboral (su ámbito subjetivo excede el ámbito laboral), se haya inserto. Por esta razón las sucesivas reformas laborales acaecidas como consecuencia de la crisis económica, especialmente a partir de las reformas laborales de 2010 (y de forma mucho más incisiva la Ley 3/2012), se proyectan indirectamente sobre del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales. La última gran reforma laboral representada en la Ley 3/2012 ha modificado profundamente el régimen jurídico del que dependen las condiciones de trabajo así como la propia negociación colectiva y los convenios colectivos, generando una reacción en cadena hacia el ámbito de la prevención, pues la debilidad del convenio y los sindicatos incide en negociaciones a la baja..

El primer aspecto de esta reforma de 2012 (su impacto en las condiciones de trabajo), ha supuesto la modificación del régimen jurídico de las condiciones de trabajo. Es obvio que en una etapa de producción normativa laboral sin precedentes, la seguridad y salud en el trabajo ha quedado al margen, en cuanto a penas ha sufrido ninguna modificación directa, sin embargo, la modificación a la baja del régimen de condiciones de trabajo, incide en una mayor propensión a los riesgos del trabajo. Y es que, subrepticamente, desde luego, va implícito que en una situación de crisis económica, con tasas de desempleo insostenibles, el único objetivo es el empleo y la competitividad de la empresa. Así por ejemplo pensemos que -según la Agencia Europea de Riesgos Psicosociales-, entre los riesgos psicosociales, se consideran expresamente incluidos los derivados de la ordenación de los tiempos de trabajo (tiempo de trabajo y descanso), que son condiciones de trabajo que se han visto profundamente modificadas en la reforma laboral.

A título de ejemplo también, se puede traer a colación la modificación del absentismo laboral como causa de despido objetivo, lo que incidirá en un silencio de la siniestralidad, de las enfermedades y de las bajas, lo que en cierto sentido traduce la ignorancia del legislador de la realidad de la seguridad y la salud, primando un solo objetivo, la reducción del absentismo y de las bajas laborales. Lo mismo podemos decir sobre los cambios en materia de clasificación profesional y por ende de movilidad funcional, reforzando los poderes directivos ordinarios y ampliando la obligación de prestar servicios en un más amplio abanico de funciones y sin que la ampliación de los derechos formativos del trabajador haya incluido la perspectiva preventiva, habiéndose centrado los cambios en la “formación profesional para el empleo” (art. 23.3 ET). O, sin agotar ni mucho menos el elenco de estos cambios, el abaratamiento y facilitación de los despidos y la privatización ya plena de la gestión de la colocación a través de las empresas de trabajo temporal en detrimento de las garantías de los servicios públicos y con la posibilidad de que estas empresas puedan ceder trabajadores para actividades recogidas como de especial peligrosidad en el Anexo I del RD 39/1997. Se trata de un marco jurídico-laboral que, al incidir en el empeoramiento de las condiciones de trabajo, repercute inmediatamente también de la seguridad y la salud, con evidente y absoluto desconocimiento de la lógica preventiva, todo ello en pro de la “empleabilidad” y el “empleo”. Por tanto, ello supone también un retroceso en la prevención de los riesgos laborales y un incremento de los riesgos del trabajo, muy especialmente de los que nos ocupan aquí, los riesgos psicosociales, uno de los riesgos laborales emergentes de mayor importancia.

El segundo de los aspectos aludidos en relación con la reforma laboral de 2012, el debilitamiento de la negociación colectiva y los convenios colectivos como fuente reguladora de las condiciones de trabajo, como consecuencia de cambios normativos introducidos por la Ley 3/2012, se concreta en aspectos tales como la ampliación y facilitación de los descuelgues a nivel de empresa, en la preeminencia del convenio colectivo de empresa o la pretensión de suprimir la ultratractividad del convenio colectivo. Un marco normativo como el ahora vigente, al establecer nuevas reglas debilitadoras de la eficacia del convenio, posiciona a los principales representantes de los trabajadores, los sindicatos, en una posición de debilidad jurídica de cara a la negociación de condiciones de trabajo y por ello las posibilidades de incluir contenidos que vayan más allá de los mínimos legales, son poco más que un imposible. Y lo son porque en la perspectiva de empresarios, y asociaciones empresariales, la prevención sigue siendo percibida como un coste añadido, desconociendo que la mayor parte de los organismos internacionales –desde la OIT, la OMS o la propia OCDE- afirman que una buena salud en el trabajo incide favorablemente no sólo en la salud pública sino también en la productividad y competitividad de las empresas y que su desconocimiento no solo genera un elevado coste para los sistemas de protección social, sino que la inversión en el bienestar en el trabajo es un presupuesto de un modelo productivo basado en la competitividad cualitativa. Incluso en la UE, donde imperan las políticas de austeridad ante

la crisis económica, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el trabajo “2007-2012”, denominada *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo* vincula la seguridad y salud laboral con la mejora de la productividad y la competitividad. Por su parte los sindicatos, centran sus reivindicaciones en la defensa del empleo y del poder adquisitivo de los salarios, forzados por una situación de crisis sin precedentes desde la instauración de la democracia en nuestro país.

Los efectos de la crisis y de las reformas laborales se han traducido en una importante contracción de la negociación colectiva. El retroceso de los convenios colectivos en general es un dato objetivo y constatado en la estadística oficial: en el año 2009 se registraron 4.082 convenios colectivos, mientras que en 2010 solo 2.704, en 2011, 2532 convenios, sin recuperación significativa en 2012 (2.611) y en regresión según datos provisionales de 2013, según la Estadística de Convenios del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (904 convenios a 31 de julio de 2013). Y, más específicamente, la contracción del número de cláusulas de convenios colectivos en materia de prevención se sitúa con el mayor descenso en 2010 y continúa a lo largo de los años 2011, 2012 y 2013.

Paralelamente y más allá de la negociación colectiva, volviendo al papel de los interlocutores sociales en el ámbito de la prevención, es importante señalar que la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012*, fruto del diálogo en la Mesa de Diálogo Social entre el Gobierno y los interlocutores sociales a partir del año 2005, ha sido el principal instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales, en aquel momento, a corto, medio y largo plazo. La EESS ha conseguido dotar de coherencia y racionalidad a las distintas actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, llevadas a cabo por los distintos actores en este ámbito, todo ello con el doble objetivo de reducir la siniestralidad laboral y de mejorar los niveles de seguridad y salud. Pues bien, en esta Estrategia, precisamente el objetivo número 3 ha sido el de “Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud laboral”, contemplando medidas a nivel de la negociación colectiva sectorial estatal (creación de órganos sectoriales estatales específicos para la promoción de la seguridad y salud laboral y, a nivel territorial). Además de ello, se incluyó el compromiso de incluir en el Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007 el incorporar criterios y orientaciones para la negociación colectiva en esta materia. Pues bien, pese a la importancia de este instrumento de actuación y sus resultados ampliamente satisfactorios, aun con sus luces y sombras, lo cierto es que la nueva Estrategia a seguir en los próximos años parece avanzar de forma muy ralentizada en un contexto generalizado de deterioro del diálogo social, hoy más intensificado en el campo de las pensiones.

El estallido de la crisis económica ha situado la seguridad y salud en el trabajo en un lugar secundario y ello no solo en las prioridades normativas y políticas del Estado, sino incluso entre los propios interlocutores sociales. El Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (AENC), es ilustrativo de este retroceso en el orden de prioridades, conteniendo escasas y vagas referencias a ello. Aunque lo cierto es que anteriormente la llamada en los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva al desarrollo de una cultura preventiva, no ha tenido una recepción cualitativamente importante en los convenios colectivos, que en muchos casos se limitaron a hacer remisiones a la normativa aplicable o la reproducción de su contenido. Sin embargo y pese a ello no deja de ser criticable el contraste entre el tratamiento cuantitativo y cualitativo que se da a la flexibilidad interna en la empresa y el los criterios en materia salarial y el que se da a las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos, que sólo aparecen de forma “testimonial” o cuasi retórica, en el capítulo II del AENC relativo a “*Empleo, formación, flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta*”, No obstante, y siguiendo el modelo del diálogo social europeo –entre cuyos frutos cabe destacar las *Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo*, que aporta la necesidad de evaluar en los lugares de trabajo y funciones individuales una evaluación orientada a la acción de los riesgos que ocasionan terceros-, también en nuestro país, se han seguido este tipo de iniciativa, destacando, elaborada por UGT, la *Guía de buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros*, de 2012. A partir de estas breves pero imprescindibles consideraciones que pretenden situar el papel de la autonomía colectiva en este ámbito –la prevención-, el análisis de los convenios colectivos en los años 2011, 2012 y 2013 puede servirnos para aproximarnos a la realidad y para determinar en qué medida aquéllos han sido una herramienta útil en la implantación de una cultura y una gestión preventiva de los riesgos psicosociales y su contribución, en un contexto, normativo, económico e institucional poco propicio y menos receptivo a esta dimensión.

El análisis del contenido de los convenios colectivos pone de manifiesto una serie de conclusiones que conviene retener:

- Los convenios colectivos en general han tenido una primera etapa de especial protagonismo en el desarrollo de la normativa legal en general (desde 1998 hasta 2002 hubo un aumento significativo del número de trabajadores potencialmente afectados por convenios colectivos con cláusulas de desarrollo legal, pero a partir de ese año se produjo una estabilización, manteniéndose dicho porcentaje), lo que siendo una observación general, es extrapolable y ocurrió de la misma forma en materia preventiva, a partir de la LPRL.

- Acercándonos más en el tiempo y refiriéndonos a la prevención de riesgos laborales, entre las cláusulas en materia preventiva, las más extendidas y consolidadas se refieren a: sistemas de designación de delegados de prevención en condiciones distintas y más amplias que las previstas legalmente afectando al 12,3% de trabajadores en 2009, el 12,9% en 2010 y el 13,5% en 2011. Por tanto, pese a la crisis, no solo se ha mantenido la tendencia a reforzar la figura de los delegados de prevención, sino que, como se ve, la tendencia ha ido en incremento. En segundo lugar, destacan cláusulas sobre crédito horario mensual para los delegados de prevención (que afectan al 14,7% de los trabajadores en 2009, 14,1% en 2010 y al 14,5% en 2011). Finalmente y por encima de estas se sitúan las cláusulas sobre establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos, focalizados en los aspectos formativos y derechos de información, alcanzando al 29,4% en 2009, al 31% en 2010 y al 27% en 2011 (y aquí se observa el retroceso en cuanto a los planes y programas preventivos). Tendencias que se han mantenido en 2012 y primer semestre de 2013, según se puede ver en los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Ello no significa que las cláusulas preventivas se limiten a estos tres tipos, como veremos a continuación, pero al menos sí deja claro cuáles son las más relevantes cuantitativamente hablando, junto a otros aspectos más concretos como equipos de trabajo y medios de protección, conceptos económicos de carácter reparador, medidas de emergencia, situaciones de riesgo grave e inminente, coordinación de actividades empresariales, protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de menores, relaciones de trabajo temporales y empresas de trabajo temporal o perspectiva de género¹⁷.
- Junto a las cláusulas típicas o predominantes, destacan en los convenios colectivos otras cláusulas, aun menos relevantes cuantitativamente hablando, de gran importancia desde la perspectiva cualitativa. Concretamente son las relativas a medidas de vigilancia periódica de la salud en desarrollo del art. 22 de la LPRL y un abundante número de convenios que desarrollan el Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral (2004) y el Acuerdo Marco sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (2004) y el Acuerdo Marco sobre violencia y acoso de terceros (2010); cláusulas para favorecer la constitución de Comités de Seguridad y Salud en el seno de la empresa o Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medioambiente; cláusulas que prevén la creación de comisiones mixtas de prevención (o con otra

¹⁷ Más detenidamente sobre estos contenidos típicos generales o no referidos específicamente a riesgos psicosociales, vid, Mendoza Navas, N.: "La negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales" y Garanté Petit, S.: "El papel de los sindicatos y de las asociaciones empresariales en la prevención de los riesgos laborales. En particular, su reflejo en la negociación colectiva", en *Tratado de Salud Laboral, Aspectos jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, dir. Monero Pérez y Rivas Vallejo, Tomo I, Pamplona, 2012, respectivamente, pp. 1293 y ss y pp.

denominación) a nivel sectorial estatal y cláusulas formativas. De entre todas estas cláusulas las que mayor contracción han experimentado a partir de la crisis, sobre todo a partir de 2011, son las que establecían el derecho a recibir cursos de formación en materia de seguridad y salud, las relativas al reconocimiento médico anual a cargo de la empresa con inclusión de revisión ginecológica, las excepciones a la voluntariedad de la vigilancia médica y las relativas a la obligación de constitución de servicios de prevención.

- Muchos convenios colectivos se han limitado a la remisión o transcripción de lo establecido en la legislación estatal en materia preventiva, pero si algún aspecto clave en materia preventiva ha sido descuidado en la negociación colectiva son precisamente los planes de prevención y las evaluaciones de riesgos, siendo mayoritariamente convenios colectivos de empresa los que sí lo hacen.
- El relativo estancamiento en el contenido preventivo general de los convenios colectivos contrasta con el comparativamente espectacular avance de un tratamiento preventivo específico de los riesgos psicosociales, sin duda favorecido por el impulso del diálogo social europeo (especialmente, los Acuerdos Marco de Estrés Laboral y de Violencia en el Trabajo). Hay convenios sectoriales como del Grandes Almacenes 2009-2012 o el de la empresa Contact Center 2007-2009 y de la empresa Cordorniu, que destacan como buena práctica de negociación, al incidir precisamente en el método de evaluación de riesgos psicosociales, incorporando los denominados “Círculos de Prevención” como un instrumento de fomento de la participación de los trabajadores. Pero se trata de convenios, por el momento, aislados¹⁸, ya que en el campo de los riesgos psicosociales predominan el tratamiento reparador y sancionador.
- Es destacable el alto grado de penetración de los citados Acuerdos Marco Europeos relacionados con los riesgos psicosociales, especialmente los relativos al acoso moral, el acoso sexual y por razón de sexo. Más de 250 convenio sectoriales los mencionan expresamente o proceden a la recepción de los contenidos principales del Acuerdo Europeo sobre Violencia y Acoso y la mayor parte de los convenios

18 No obstante, no son los únicos convenios ni mucho menos, vid, para un análisis más amplio cualitativo, RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de riesgos laborales de carácter psicosocial*, Granada, 2009, pp. 146 y ss. . Además es bien claro que la tarea no es fácil en el actual contexto general de la negociación colectiva en la que los sindicatos se ven fuertemente condicionados por la situación de crisis y desempleo, además de las dificultades derivadas del tejido empresarial (predominio de pequeñas empresas) y la dificultad de conectar las estrategias sindicales en la cumbre con los niveles empresariales.

colectivos de grandes empresas, aumentando el número de ellos que establecen la obligación empresarial de evaluar los riesgos psicosociales.

De estos datos se pueden hacer algunas reflexiones críticas sobre el papel de la autonomía colectiva en la prevención de riesgos psicosociales:

- En paralelo con la creciente presencia de un interés público en la mejora de la seguridad y salud laboral en nuestro país (a nivel legislativo, político y administrativo), que arrancó en el año 1995, la autonomía colectiva ha contribuido a partir de aquél momento al desarrollo de una cultura preventiva en los lugares de trabajo y no ha dejado de hacerlo hasta la fecha, no cabe duda. Sin embargo, si nos atenemos a la evolución experimentada, en la negociación colectiva no se ha logrado introducir un tratamiento global, integral o transversal de la prevención; y, de hecho, sigue siendo tratada como Capítulo aparte, de forma sesgada, en lugar de introducir esta perspectiva en todos los aspectos de la organización del trabajo y las condiciones de trabajo.
- En segundo lugar, aprovechando la consolidación de las cláusulas de participación de los trabajadores en materia preventiva (hoy más del 40 por ciento de los centros de trabajo de seis o más trabajadores cuenta con delegados de prevención), los convenios debieran ampliar sus contenidos preventivos a campos a penas explorados: se podría establecer la obligación de la elección negociada de la modalidad de organización de la prevención en la empresa –y, en su caso, hasta el servicio de prevención ajeno con el que contratar su gestión–; y, más especialmente, la negociación colectiva ha avanzar en una concreción de los criterios de evaluación y su metodología en el campo de los riesgos psicosociales, así como en la determinación de cual ha de ser el papel de los representantes de los trabajadores en las evaluaciones, concretando las facultades de control del cumplimiento de las medidas propuestas, estableciendo criterios objetivos para su valoración y apuntando a lograr una mayor efectividad. Una buena evaluación es requisito imprescindible para la correcta elaboración de un Plan de Prevención y aquélla requiere de la presencia y colaboración activa de los trabajadores y de sus representantes, que debiera quedar regulada en el convenio colectivo.
- En tercer lugar, los convenios colectivos, más allá de recoger contenidos retóricos (fórmulas genéricas o difusas de compromiso), de mera recepción de lo establecido en la normativa vigente, reparadoras o sancionadoras, han de avanzar en establecer medidas concretas de concienciación y compromiso

preventivo de empresarios y trabajadores ante este tipo de riesgos, rompiendo con la inercia de reiteración de contenidos, medidas que debieran incorporar la dimensión de género, muy especialmente en este tipo de riesgos, siendo la evaluación y el plan de prevención campos en los que ha habido una escasa penetración convencional.

- En cuarto lugar, los interlocutores sociales de cara a avanzar en la prevención de los riesgos psicosociales debieran partir de recordar que la evaluación de riesgos es el primer paso a dar, tras el cual se procederá a la medición del impacto sobre la salud a través de factores objetivables, para después proceder a elaborar el plan de prevención en el que se adoptarán las medidas concretas para prevenir estos riesgos. La evaluación de riesgos es tan importante como los protocolos o las guías de buenas prácticas –predominantemente pactadas para el acoso-. El carácter técnico de esta actividad no justifica el que la negociación colectiva no pueda aportar una mayor eficiencia y fiabilidad a estas evaluaciones, rompiendo con la unilateralidad empresarial y garantizando la implicación de los representantes de los trabajadores y el apoyo a los técnicos en todo el proceso de ejecución de la evaluación. En definitiva, la evaluación de riesgos psicosociales ha de ser objeto de regulación colectiva convencional en aras a la mejora de su calidad y consiguientemente, de los Planes de Prevención, pues la prevención de éstos no puede acometerse sin el conocimiento de cuáles son los factores, sin su constatación y medición de su grado, para lo cual es necesario contar con los trabajadores, superando la configuración unilateral-empresarial y técnica de esta pieza fundamental de la prevención.
- En quinto lugar, los convenios, tanto sectoriales como de empresa pueden identificar los riesgos laborales que deban ser objeto de especial evaluación con mayor precisión, prestando más atención a los riesgos emergentes, por la menor implantación existente en la evaluación de estos riesgos. También pueden establecer el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales y su modificación ante cambios que puedan incidir en los mismos (reestructuraciones, conflictos...), determinando la participación de los trabajadores y sus representantes en el proceso, en la determinación del origen del riesgo, la elección del método, interpretación de resultados, adopción de medidas preventivas a implantar.

- En quinto lugar, los agentes sociales en la cumbre, a través del diálogo social, como línea de actuación de carácter general han de incrementar sus esfuerzos por vincular la prevención en general y particularmente la de los riesgos psicosociales a una percepción social de la prevención como una inversión rentable, rompiendo con el tópico de su consideración como carga o coste. Y, más particularmente, parecería importante que los grandes sindicatos llegaran a acuerdos sobre el método de evaluación a aplicar, así como directrices generales sobre el modo de actuación y la concreción del acompañamiento de los representantes de los trabajadores en el proceso de evaluación, desde el inicio hasta la fase final de elaboración de los resultados, a partir de un clima de confianza mutua y también respecto a los técnicos intervinientes.





6.

Balance de situación
y propuestas a considerar
para la mejora de la evaluación
y la prevención de los
Riesgos Psicosociales.



6.

Balance de situación y propuestas a considerar para la mejora de la evaluación y la prevención de los Riesgos Psicosociales.

A lo largo de este Informe se han ido presentando los datos y reflexiones sobre cada una de las cuestiones planteadas a partir del objetivo inicialmente planteado y remitiéndonos a cada uno de los capítulos o apartados y a su correspondiente soporte documental o científico, toca en este momento, exponer, desde nuestro punto de vista, de forma sintética y “visualizable”, cual es el balance de la realidad y cuales son desde nuestro punto de vista las propuestas para la mejora de la gestión de los riesgos psicosociales y su evaluación, de modo que pueda servir de herramienta de trabajo a los distintos operadores a la hora de abordar una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

• Crisis económica y riesgos psicosociales: un riesgo emergente en ascenso.

Ya con anterioridad a la crisis, la salud psíquica o mental de los trabajadores se viene considerando un riesgo laboral emergente porque las nuevas formas de organización y ejecución del trabajo tienen más incidencia sobre esa dimensión de la salud, fundamentalmente por la mayor complejidad de las organizaciones empresariales y de las cualificaciones y prestaciones requeridas. A ello se añaden otros factores que inciden en dicha tendencia, tales como el uso de las TICs, que condicionan el tiempo de trabajo y descanso o la penetración normativa y cultural de la flexibilidad laboral que propugna el cambio de contenido y contexto en el que se desarrolla la prestación laboral. La crisis económica que venimos padeciendo intensamente, es claro que está contribuyendo a un incremento de estos riesgos laborales, fundamentalmente por dos motivos: primero porque las reformas legales entre 2010 y 2013 inciden en un empeoramiento de las condiciones de trabajo –campo abonado para el deterioro de la salud psíquica de los trabajadores-, pero, además, porque la coyuntura económica general y la crítica situación de muchas empresas está produciendo un incremento de la violencia en los centros de trabajo y un mayor número de conflictos interpersonales. Siendo ello así, los interlocutores sociales y el Estado, en la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales –una de las pocas sectoriales donde se mantienen abiertas las negociaciones- no pueden por menos que prestar atención a la progresión preocupante que experimentan estos riesgos, aportando verdaderas líneas de actuación preventiva y no meramente reparadoras o sancionadoras, una vez aparece la violencia, el acoso, el conflicto, la enfermedad. Y esta es la primera de las conclusiones que se extraen de este Informe: el avance de los riesgos psicosociales, en contraste con la casi inexistencia de un marco jurídico específico y un desarrollo aún insuficiente de medidas preventivas en la negociación colectiva.

- **Pese a la tendencia general de ahorro de costes, las empresas realizan más evaluaciones específicas en riesgos psicosociales.**

La crisis económica no se ha traducido en una disminución significativa de los beneficios de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y SS fundamentalmente porque se está extendiendo la “siniestralidad silenciada”, debido al nuevo régimen jurídico en materia de absentismo laboral y la elusión de las bajas laborales. En cambio, el cierre de empresas y la reestructuración de las empresas sí está incidiendo en un menor número de evaluaciones generales o básicas por parte de las sociedades de prevención. De hecho, es un dato altamente significativo, en cambio, que el número de las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales no solo se ha mantenido sino que ha ido en aumento. En principio esto entraría en contradicción con la lógica del ahorro de costes por parte de las empresas en un contexto de crisis económica como el que aún vivimos: ¿por qué precisamente ahora se están realizando más evaluaciones voluntarias o a requerimiento de la ITSS?

La tesis aquí mantenida, y que es coherente con la conclusión anterior, es que asistimos a un incremento en la presencia de estos riesgos en las empresas precisamente como consecuencia de la crisis y el deterioro de las condiciones de trabajo derivado de las reformas laborales: se detecta más violencia física o verbal, más estrés, pesimismo, más conflictos interpersonales... Y sería por esta razón por lo que las empresas estarían invirtiendo más recursos en la gestión de los riesgos psicosociales –y se deja constancia de que estas evaluaciones suelen ser más caras por su complejidad y tiempo de trabajo requerido para su realización-. No se trata sólo de que se evolucione desde su consideración como riesgo silenciado hacia una mayor visibilidad social, sino del convencimiento de su repercusión real sobre la productividad y la competitividad, lo que “obliga” por razones económicas a abordar la perspectiva preventiva, en lugar de solamente la reparadora.

- **Representantes de los trabajadores: necesidad de una mayor determinación de su intervención en la evaluación de riesgos.**

Pese a la existencia de un marco jurídico regulador de las funciones y competencias de los representantes de los trabajadores en esta materia, tanto en la LET como en la LPRL, sin embargo, no hay una delimitación específica en cuanto a su papel en el procedimiento de evaluación de riesgos, ni general, ni en el de riesgos psicosociales –que como se sabe es más complejo-. El artículo 5 del Reglamento de Servicios de Prevención (RD 39/1997), tampoco aporta soluciones en este punto, por lo que sería deseable un marco jurídico legal que determinara concretamente sus funciones en la evaluación –tanto de tipo general y como específica- y, en su defecto, que ello fuera abordado de forma progresiva y sistemática en la negociación colectiva sectorial. La situación actual dificulta la labor de evaluación, en cuanto ni hay obligaciones de información a los técnicos, ni tampoco derecho a participar en la determinación del

método aplicable, lo que luego genera desconfianza en los resultados y un clima de escasa colaboración siendo ésta muy necesaria, entre técnicos y representantes de los trabajadores.

Los sindicatos han prestado atención a la prevención de estos riesgos, concretamente en el caso de UGT. No obstante, en el tema concreto de la evaluación, se ha de trabajar en la mesa de diálogo social para una mejora a partir de las deficiencias detectadas.

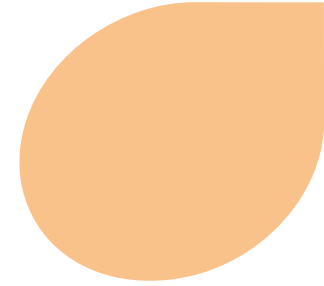
• **Tipología de evaluación predominante.**

El mayor número de evaluaciones especializadas en RPS se sitúan en el siguiente prototipo: sector servicios, gran empresa y mayoritariamente –al menos en apariencia, ya que los técnicos pueden no disponer de esa información- a solicitud de la empresa o, en segundo lugar, a requerimiento de la ITSS. De ello puede concluirse que es en este tipo de empresas donde mayor incidencia tienen estos riesgos psicosociales, por lo que es preciso identificar los factores concurrentes de tipo organizativo o relacional que pueden estar incidiendo en ello.

Recomendaciones para la mejora del proceso de evaluación:

- Acotar con más precisión los factores de riesgo a investigar
- No muestrear sino tener en cuenta toda la plantilla, salvo empresas de grandes dimensiones.
- Combinar varias técnicas: resultan de más utilidad los cuestionarios y las entrevistas, antes que la discusión en grupo o la mera observación, sin embargo es precisa su combinación con técnicas de medición objetivas
- Planificación previa del trabajo de campo (prever con antelación los aspectos prácticos del trabajo: momento idóneo, lugar de realización, información clara y previa a todos los implicados, prever y divulgar el anonimato o la garantía de confidencialidad...)
- En el análisis del resultado para buscar las causas de los problemas detectados, seguir las directrices internacionales para el uso de estos test, materializarlos en un documento de evaluación que sea comprensible para sus destinatarios, dejando claro en los informes que los test son confidenciales y transmitir la información a los evaluados de forma constructiva
- Elaboración inmediata y puesta en marcha de un programa de intervención consecuente, fijando plazos, personas responsables y recursos humanos y materiales para su ejecución.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas y velar por su adaptación a los cambios, a través de revisiones periódicas (ver si se han aceptado o no, si se cumplen los plazos o no, detectar las dificultades para implantar medidas y comprobar la eficacia real de las medidas y sus resultados en términos de mayor bienestar psíquico).





Bibliografía y Anexos



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL: *Prévenir les risques psychosociaux: outils et méthodes pour réguler le travail* (" La prevención de los riesgos psicosociales: herramientas y métodos para el control del trabajo "). Disponible en línea en http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/NOTINMENU_affichage_document?p_thingIdToShow=33619615.

APPAY, B.- THEBAUD-MONY, A. (ED.): *La inseguridad social, trabajo y salud*. IRESCO ed. París, 1997.

CSR EUROPE: *Tips for implementing a successful wellbeing strategy*. 2012. Disponible en: http://www.csreurope.org/data/files/toolbox/wellbeing_tips1.pdf.

CSR EUROPE: *Wellbeing in the Workplace for Ageing Employees*. 2012. Disponible en http://www.csreurope.org/pages/en/wellbeing_in_the_workplace_for_ageing_employees.html.

CSR EUROPE: *Wellbeing in the Workplace: A guide with best practices and tips for implementing a successful wellbeing strategy at work*. 2012. Disponible en http://www.csreurope.org/data/files/toolbox/wellbeing_guide.pdf.

DE LA CASA QUESADA, S. Y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa*, Granada, 2009, pp. 100 y ss.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2010.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *Well-being at work: creating a positive work environment*. 2013. Disponible en https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: *European Agency's feature on 'emerging risks'—psychosocial and organisational risks*, <http://europe.test.osha.eu.int/research/rtopics/risks/index.php>.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO): «Management of psychosocial risks at work» (Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo).

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO): «Drivers and barriers for psychosocial risk management» (Factores impulsores y obstáculos para la gestión de los riesgos psicosociales), 2012, disponible en <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener>).

GARANTÉ PETIT, S.: “El papel de los sindicatos y de las asociaciones empresariales en la prevención de los riesgos laborales. En particular, su reflejo en la negociación colectiva”, en *Tratado de Salud Laboral, Aspectos jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, dir. Monero Pérez y Rivas Vallejo, Tomo I, Pamplona, 2012, respectivamente, pp. 1293 y ss y pp.

INRS: *Identificar los riesgos psicosociales. Indicadores para guiarlo*. ED 6012, 2007.

INSHT: *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*. 2013. Disponible en [http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20\(INSHT%202013\).pdf](http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20(INSHT%202013).pdf).

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD: Versión 1.5 del método CoPsoQ-istas 21. 2010.

KLEIN, T. Y RATIER, D.: *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, 2012, República Francesa, Dirección General de Trabajo. Disponible copia digital en <http://www.strategie.gouv.fr/content/rapport-l%E2%80%99impact-des-tic-sur-les-conditions-de-travail#les-ressources>

LÓPEZ MÉNDEZ, J.: *Métodos de valoración ergonómica de condiciones de trabajo*. Estudio descriptivo (en línea en <http://es.scribd.com/doc/8653364/3/Metodo-A-N-A-C-T>), páginas 24 y ss.

MENDOZA NAVAS, N.: “La negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales””, en *Tratado de Salud Laboral, Aspectos jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, dir. Monero Pérez y Rivas Vallejo, Tomo I, Pamplona, 2012, respectivamente, pp. 1293 y ss y pp.

OBSERVATORIO EUROPEO DE CONDICIONES DE TRABAJO (EWCO): *Well-being at Work: Innovation and good practice*, 2011, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/06/FI11060111.htm>).

OSE: “Los factores psicosociales en el trabajo: evaluación por el cuestionario de encuesta Karasek CLIENTE 2003”. Ministerio de Trabajo, ed. Colección “Primera síntesis” No. 22.1 mayo.

“Retrato de las Pyme 2013”, Subdirección General de Apoyo a la Pyme, Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de riesgos laborales de carácter psicosocial*, Granada, 2009, pp. 146 y ss.

RUFINO SAN JOSÉ, M. Y MOLINA NAVARRETE, C.: “La ‘campaña internacional’ de control y promoción de la evaluación de riesgos psicosociales en los ambientes de trabajo: por un “mapa” de sistemas, tendencias y experiencias de inspección”, en *Inspección de trabajo y evaluación de riesgos psicosociales. Avances y resistencias desde una perspectiva Europea*. Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2012. Observatorio de riesgos psicosociales de UGT, 2012.

VELÁZQUEZ, M.: *The 2012 European Inspection campaign on psychosocial risks assessments in Spain. Main achievements*. Ponencia al encuentro de Estocolmo de 19 de marzo de 2013. Disponible en línea en http://www.av.se/dokument/inenglish/European_Work/Slic_2012/Presentations/Presentation_Spain.pdf.

VOLKOFF, S.-GAUDEMARI, R. DE: “Les approches quantitatives en santé au travail et leurs usages pour l’intervention en entreprise”, *Mal Arch Prof.* 2006, 67: 328-31.

ANEXOS

Anexo I. Medidas Preventivas Propuestas en el ámbito de los Riesgos Psicosociales.

1. MEDIDAS ORGANIZATIVAS.

Las medidas organizativas son aquellas medidas que hacen referencia a la necesidad de cambio de la organización del trabajo mediante la ordenación y rediseño de la actividad laboral como pueden ser a través de la estructuración del contenido de la tarea, organización del tiempo de trabajo, cantidad de trabajo, tiempo disponible para desempeñar la tarea, diseño de éstas, ritmo de trabajo, etc.

- Adecuar la cualificación y experiencia de los trabajadores a las tareas de su puesto, y al nivel de carga de trabajo.
- Se recomienda al trabajador programar los tiempos de trabajo y de descanso, de manera que posibiliten al trabajador tener cierta autonomía temporal.
- Dar a conocer al trabajador las cotas de rendimiento, el trabajo pendiente y el tiempo disponible para realizarlo.
- Estudiar las diferentes tareas operativas de cada uno de los puestos de trabajo con el fin de identificar tareas que se puedan optimizar, automatizar y eliminar operaciones superfluas lo que permita disminuir la carga de trabajo del trabajador para obtener la misma productividad actual.
- Se recomienda la implantación de medidas organizativas encaminadas a implantar un buen clima de trabajo en el seno de la empresa mediante la formación de los mandos, implantando medidas de reconocimiento del merito a los trabajadores, fomentando la igualdad de trato por parte de los mandos, etc.
- Fomentar por parte de los mandos intermedios la autonomía de los trabajadores en la autogestión de su trabajo (en los puestos de trabajo en los que sea posible).
- Intentar dotar de nuevas tareas con mayor enriquecimiento personal del trabajador para los puestos de trabajo más monótonos y con menos contenido e intentar que el trabajo sea variado y no monótono.
- Favorecer las medidas que faciliten la flexibilidad horaria.
- Evitar los cambios repentinos de horario.
- Establecer pausas que permitan la recuperación adecuada.

- Se recomienda implantar un sistema de turnos rotativos para que los trabajadores dispongan de algunos días libres al mes coincidiendo con sábados, domingos y/o festivos, de modo que algunos de sus días libres puedan coincidir con los familiares y con el grueso de la sociedad.
- Coordinar aquellos puestos en los que existe una alta dependencia del trabajo de otras personas.
- Evitar al trabajador sensaciones de urgencia y apremio de tiempo. Asimismo, animar a los trabajadores a presentar sus ideas (a través de un sistema de sugerencias, equipos de discusión, etc.).
- Establecer un análisis de los procedimientos de asignación de las cargas de trabajo y aportar los recursos necesarios (humanos, organizativos o técnicos) con objeto de conseguir un equilibrio saludable entre la carga de trabajo y el empleado para todos los puestos, haciendo especial hincapié en las áreas que dependiendo de la Dirección General disponen de pocos medios al ser áreas en pleno proceso de desarrollo.
- Establecer los controles periódicos oportunos para poder valorar la implantación de medidas preventivas para que las tendencias de los riesgos psicosociales no supongan un nivel de riesgo mayor que pudieran repercutir en la salud de los trabajadores.

2. MEDIDAS DE PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Este grupo de propuestas y medidas hacen alusión a los niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador ostenta con respecto a los diferentes aspectos de su trabajo y de la organización, así como mecanismo o medios de comunicación para el intercambio de información.

- Implantar sistema de participación de los trabajadores.
- Informar a los trabajadores de los distintos sistemas de participación existentes en la empresa y de su funcionamiento.
- Estudiar la creación de grupos de mejora por secciones para intercambiar información, experiencias y propuestas sobre el trabajo.
- Fomentar la comunicación al personal de los logros positivos por parte de la dirección de la empresa.
- Realizar reuniones periódicas con los trabajadores por parte del mando intermedio donde se informe a los trabajadores de los diferentes aspectos de su trabajo y donde se fomente la participación de los trabajadores y la propuesta de sugerencias y mejoras.
- Establecer o plantear el aumento de habilidades de comunicación del grupo y mejorar la comunicación entre trabajadores y responsables mejorando o colocando el buzón de sugerencias o un tablón de

anuncios para dar información a los trabajadores en diferentes materias como prevención, formación e incluso informando de la constitución del Comité de Empresa y del Delegado de Prevención (si lo hubiese en el centro).

- Establecer mecanismos que permitan la participación de los trabajadores en la organización de horarios y días de descanso.
- Desarrollar un procedimiento para recibir las propuestas de los trabajadores y ponerlas en marcha.
- Fomentar el intercambio de información mediante reuniones periódicas con información bidireccional sobre los problemas de autonomía y propuestas de mejora en este aspecto.
- Adecuar los distintos niveles de participación (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo...) al objeto y contenido de los aspectos sobre los que se regula la participación. Si no existen tales medios, considerar la posibilidad de crearlos teniendo en cuenta que el mero hecho de crearlos no va a suponer un aumento efectivo de la participación si no lleva aparejado un procedimiento ágil de atención y contestación.
- Ampliar y mejorar los procedimientos de aplicación y de comunicación de la cultura preventiva de la empresa sobre los aspectos psicosociales en general, (ampliación del “compromiso de la gestión” y de la “gestión del compromiso”) principalmente sobre los aspectos psicosociales que más pueden afectar a la salud.
- Mejorar la comunicación y directrices establecidas por parte de la empresa a todas las personas con responsabilidad jerárquica, de tal forma que los criterios de actuación y decisión sean homogéneos en todos los departamentos. Podrían establecer reuniones periódicas entre los ocupantes del mismo puesto de tal manera que se establezcan criterios comunes que no den lugar a una percepción de inequidad o de irregularidad por parte de los trabajadores especialmente en temas relacionados con la gestión de personas.
- Mejorar la comunicación de los cambios significativos que se plantean en la organización, con marcadores de gestión (preparación, inicio, desarrollo, implantación, valoración) para las distintas fases de implantación de los mismos, tanto en sus aspectos objetivos (gestión) como subjetivos (percepción), para prevenir la incertidumbre o ambigüedad /conflicto de rol que provocan dichos cambios. Promoviéndose de forma activa la participación de los trabajadores en todos los aspectos que afectan a su puesto de trabajo, así como informar de modo adecuado de las acciones dentro del ámbito de la empresa y el centro de trabajo que vayan a influir directa o indirectamente en las condiciones de trabajo de los empleados.

- Comunicar a los trabajadores los resultados de la evaluación realizada, a través de información escrita (dípticos, carta, etc.) y/o información oral (reuniones o charlas informativas).
- Difundir el Plan de Formación elaborado para que todos los trabajadores conozcan las previsiones formativas con antelación.
- Comunicar a los trabajadores la satisfacción por la labor realizada y explicar en qué manera esto contribuye al desarrollo de la organización, la sección o el sector.
- Realizar campañas de consulta a los trabajadores para comprobar las necesidades y decidir las acciones a realizar.

3. MEDIDAS DE MEJORA DE SUPERVISIÓN, CONTROL Y LIDERAZGO.

Este conjunto de medidas se refiere a todas aquellas mejoras de habilidades de los mandos superiores inmediatos en la calidad de la gestión que de los equipos humanos, para la adecuación del grado de presión, del nivel de control que los mandos superiores ejercen sobre la ejecución del trabajo de los trabajadores, entre otros aspectos.

- Evitar que los sistemas de control (de trabajo, tiempo, horarios...) generen una supervisión excesiva.
- Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en los trabajadores y la responsabilidad individual.
- Aumentar las habilidades emocionales a través de la formación, supervisión y estrategias de protección psicológica.
- Se incluirá la estima mediante el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibiendo el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida a cambio del trabajo realizado.

4. MEDIDAS DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

En este apartado se determinan un conjunto de instrumentos y acciones que proporcionan al conjunto de la organización una serie de aprendizajes sobre cualquier aspecto del entorno de trabajo donde se pueden adquirir un conocimiento, instrucción, práctica o mejora de habilidades del trabajador acerca de aquellas posibles actuaciones dirigidas a desarrollar la tarea, conocimiento de objetivos y procedimientos de calidad establecidos, etc.

- Mejorar la formación en tareas de nueva asignación.
- Informar a los trabajadores de los distintos sistemas de participación existentes en la empresa y de su funcionamiento.
- Aumentar las habilidades emocionales a través de la formación, supervisión y estrategias de protección psicológica.
- Realizar reuniones periódicas con los trabajadores por parte del mando intermedio donde se informe a los trabajadores de los diferentes aspectos de su trabajo y donde se fomente la participación de los trabajadores y la propuesta de sugerencias y mejoras.
- Fomentar a los mandos intermedios en el trato con el personal, manejo de equipos humanos, motivación, etc. con el fin de que sea éste el que fomente un buen ambiente de trabajo en las diferentes secciones mediante el respeto, reconocimiento, etc. Se diseñará un Plan de Formación para todos los trabajadores que incluya los diferentes aspectos relativos a su actividad. Y se intentará, en la medida de lo posible, consensuar este plan con las demandas formativas de los trabajadores.
- Fomentar y mejorar la formación de los trabajadores con cursos encaminados a fomentar las habilidades del trabajador relacionadas con el desempeño de su trabajo, la gestión del tiempo y la organización del trabajo, lo que hará que la misma cantidad de trabajo le implique un menor esfuerzo y por tanto un menor estrés.
- Mantener una oferta de formación continua adecuada a cada colectivo profesional.
- Realizar acciones de sensibilización a todos los niveles acerca del significado y la importancia del trabajo que realizan.
- Ampliar y mejorar la información acerca del apoyo institucional específico, especialmente para las personas en situaciones de cambio, profesional, social o familiar, así como para la prevención de los conflictos interpersonales que pudieran producirse transmitiendo información acerca del Servicio de Ayuda a los Empleados.
- Proporcionar formación específica adecuada sobre el trabajo en equipo.

- Formar a los mandos en liderazgo participativo.
- Asegurar una información y formación adecuadas, proporcionando oportunidades para la formación y el reciclaje durante la jornada de trabajo.
- Asegurarse de que la información e instrucciones han llegado efectivamente a los trabajadores, es decir, que son entendidas, clarificadoras y útiles.
- Formar e informar sobre el funcionamiento del procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de Hostigamiento Psicológico y/o Acoso Laboral del que la organización dispone y del que se ha comunicado su existencia por correo electrónico a los trabajadores. Deberían utilizarse no solo los canales de comunicación existentes para ello, sino realizarse acciones informativas/formativas respecto al funcionamiento del protocolo y repercusiones posibles del mismo, logrando así eliminar las posibles incertidumbres al respecto, este aspecto es esencial ya que puede estar generándose la situación de no utilización del mismo por falta de información e incertidumbre acerca de las consecuencias sobre los trabajadores que de él dispongan.
- Mejorar el Plan de Formación Anual de la empresa, realizando un estudio de las necesidades formativas existentes, teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores.

5. MEDIDAS DE CLARIFICACIÓN DE FUNCIONES, COMPETENCIAS, CONTENIDO Y DEMANDAS DEL TRABAJO.

Medidas vinculadas a la definición y el conocimiento concreto y conciso de los cometidos de cada puestos de trabajo; tareas a desarrollar; objetivos, cantidad y calidad establecidos; recursos a emplear; funciones, competencias y responsabilidades de cada trabajador, entre otros aspectos.

- Determinación de directrices explícitas claras sobre la política de la empresa en relación a la gestión de recursos humanos y, especialmente, sobre aquellas conductas y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación, trato injusto,...) y pronunciamiento sobre el lugar que ocupa el bienestar de los trabajadores y su desarrollo profesional.
- Disponer el conocimiento claro de los objetivos a alcanzar y los ya logrados en cada momento.
- Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo, los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad y el ámbito de autonomía disponible.
- Revisar el organigrama y comunicar las funciones y responsabilidades de cada puesto.

6. MEDIDAS DE MEJORA DE RELACIONES INTERPERSONALES Y PROTECCIÓN FRENTE A VIOLENCIA DE TERCEROS.

En esta dimensión de medidas hace referencia a aquellas características de las condiciones de trabajo que sobrevienen de las relaciones que se constituyen entre las personas en los entornos de trabajo, así como aquellos aspectos de reconocimiento del desempeño profesional y su contribución a la organización. De igual manera, se acopian mecanismos y procedimientos de actuación frente a cualquier conducta de acoso en el entorno laboral.

- Establecer Protocolo de resolución de conflictos.
- Aumentar las habilidades emocionales a través de la formación, supervisión y estrategias de protección psicológica.
- Establecer una política de personal sensible a las necesidades y circunstancias individuales (facilitando traslados de personal, planes de conciliación, etc.).
- Proporcionar entrenamiento en habilidades de autocontrol, manejo de la distancia emocional con el usuario, afrontamiento de usuarios conflictivos, etc.
- Ampliar y mejorar la información acerca del apoyo institucional específico, especialmente para las personas en situaciones de cambio, profesional, social o familiar, así como para la prevención de los conflictos interpersonales que pudieran producirse transmitiendo información acerca del Servicio de Ayuda a los Empleados.
- Establecer medios de apoyo entre compañeros en situaciones difíciles.
- Establecer medidas que impidan conductas competitivas entre compañeros.
- Mejorar el apoyo social de compañeros y superiores.
- Elaborar procedimiento de actuación frente a casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Proporcionar soporte psicológico y/o legal cuando sea necesario (por ejemplo en exposición a situaciones de elevado impacto emocional; en caso de agresiones, situaciones de conflicto, etc.).
- Formar e informar sobre el funcionamiento del procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de Hostigamiento Psicológico y/o Acoso Laboral del que la organización dispone y del que se ha comunicado su existencia por correo electrónico a los trabajadores. Deberían utilizarse no solo los canales de comunicación existentes para ello, sino realizarse acciones informativas/formativas respecto al funcionamiento del protocolo y repercusiones posibles del mismo, logrando así eliminar las posibles incertidumbres al respecto, este aspecto es esencial ya que puede estar generándose la situación de no utilización del mismo por falta de información e incertidumbre acerca de las consecuencias sobre los trabajadores que de él dispongan.

- Establecer un procedimiento interno de resolución de conflictos, que delimite los aspectos estrictamente vinculados al desarrollo del convenio colectivo o de administración de personal, de aquellos aspectos que tengan directamente que ver con conflictos interpersonales/interdepartamentales o con la supervisión para así poder implementar acciones previas de intermediación que garanticen agilidad en la respuesta a las quejas y la gestión de las acciones correspondientes, evitando el enquistamiento de los mismos y su posterior escalamiento. En dicho procedimiento deberán participar personas con un entrenamiento previo específico en resolución de conflictos y/o mediación.
- Establecer necesaria intensificación de la formación para gestionar el estrés y las emociones, dado que en trabajos con dinámicas de cambio organizativo, de tareas y de perfiles de puesto son eficaces y amortiguan el distrés. En aquellos puestos en los que existe un trato continuado con cliente interno en el ámbito de la resolución de incidencias con los medios de trabajo sería necesario entrenarles en técnicas de comunicación asertivas y establecer un programa para recoger aquellas incidencias que por su carácter violento o irrespetuoso hayan de gestionarse a través de la estructura jerárquica de la empresa.
- Proporcionar al trabajador una visión de continuidad en la empresa estableciendo planes de carrera, incentivos, ventajas sociales y fomentando la estabilidad en el empleo.
- Reconocer y hacer visible el trabajo que realizan las personas.
- Establecer o revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción, garantizando la información, transparencia e igualdad de oportunidades.
- Establecer un Servicio de Apoyo Psicológico desde una perspectiva preventiva, estableciendo sus pautas concretas de actuación para abordar las situaciones específicas planteadas que puede pilotarse desde el Servicio de Prevención Propio o desde el departamento de Recursos Humanos.
- Establecer y/o definir procedimientos escritos sobre los criterios de “valoración del mérito”, “Sistema de evaluación de desempeño”, o similares para todos los puestos, que posibilite objetivar los criterios de promoción y de reconocimiento del desempeño profesional (aspectos fundamentalmente cualitativos y cuantitativos del desempeño realizado). Valorar la posibilidad de que existiera movilidad horizontal en la empresa, dado que la estructura limita per se el desarrollo jerárquico de los trabajadores pero puede potenciarse el desarrollo funcional mediante especialización y formación. Estos criterios de valoración deben ser claros y ser comunicados a los trabajadores de forma eficaz.

Anexo II. Cuadro comparativo de porcentajes de los resultados del estudio estadístico de las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales analizadas.

Tabla 8. Cuadro resumen del conjunto de resultados del estudio estadístico de las Evaluaciones específicas de Riesgos Psicosociales analizadas.

Análisis por	Categorías	2011 (200 evals.)	2012 (269 evals.)	2013 (1ºsem.) (182 evals.)	2011-2013 (651 evals.)
Sector	Servicios	60,50%	73,61%	74,18%	69,74%
	Administración	8,00%	4,09%	5,49%	5,68%
	Industria	31,50%	22,30%	20,33%	24,58%
Tamaño	Microempresa	12,00%	13,75%	15,93%	13,82%
	Pequeña	45,00%	37,92%	42,86%	41,47%
	Mediana	35,50%	38,66%	30,22%	35,33%
	Subtotal Pyme	92,50%	90,33%	89,01%	90,63%
	Grande	7,50%	9,67%	10,99%	9,37%
Causa	Empresa	54,00%	40,89%	56,04%	49,16%
	Inspección T.	31,50%	38,29%	28,57%	33,49%
	Servicio Prev.	3,50%	11,52%	10,44%	8,76%
	Comité Seg. S.	8,50%	3,35%	1,65%	4,45%
	a solicitud o requerimiento de...	audit.. OHSAS	0,50%	1,12%	1,65%
	Otros	2,00%	4,83%	1,65%	3,07%
Método	FSICO	54,15%	66,49%	64,40%	61,76%
	ISTAS 21	5,53%	2,62%	6,00%	4,49%
	Entrevista	17,53%	14,66%	16,00%	15,99%
	ANACT	4,61%	3,93%	5,20%	4,49%
	TL 15	2,15%	1,31%	0,40%	1,36%
	INSL	1,53%	1,31%	0,40%	1,15%
	Turnicidad	3,07%	2,88%	3,60%	3,13%
	Nocturnidad	0,00%	2,09%	2,00%	1,36%
	Tensión Labor.	5,84%	2,36%	0,40%	3,03%
	Satisfacción L.	3,38%	1,31%	1,20%	1,99%
	BurnOut	0,62%	0,52%	0,40%	0,52%
Acoso Laboral	0,31%	0,00%	0,00%	0,10%	
	Otros	1,23%	0,52%	0,00%	0,63%

porcentajes calculados a partir de 957 aplicaciones de métodos durante 2011, 2012 y 2013



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0010/2012



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

