

¿Se evalúan los Riesgos Psicosociales?

Criterio Técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (CT 104/2021)

Mar Morales González.

Directora de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud de Fraternidad-Muprepa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 275.



Por la pandemia... por el teletrabajo... se ha hablado y mucho del incremento de los riesgos por factores psicosociales. Detrás siempre una cuestión clave ¿Se evalúan realmente los riesgos psicosociales? ¿Se adoptan las medidas preventivas como resultado de tales evaluaciones?

Según el último informe de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, publicado en el 2019, un 60,53% de las actuaciones realizadas vinculadas a riesgos psicosociales, ha finalizado con un requerimiento y/o una infracción por deficiencias en su evaluación.

Estos datos parecen confirmar que la gestión de los riesgos psicosociales es bastante mejorable y el Criterio Técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (CT 104/2021) publicado el pasado 15 de abril, puede contribuir a que estos datos cambien.

Mientras tanto, desde Fraternidad-Muprepa como mutua colaboradora con la Seguridad Social, es nuestra obligación seguir facilitando la información que cada empresa, pequeña o grande necesite en su deseo de hacer bien su gestión preventiva y lo realice de modo efectivo. Este criterio técnico, aborda muchas dudas e ideas erróneas que de manera reiterada las empresas nos plantean y que a continuación intentaremos solventar

1 Mi empresa es una micropyme ¿tengo que realizar la evaluación psicosocial?

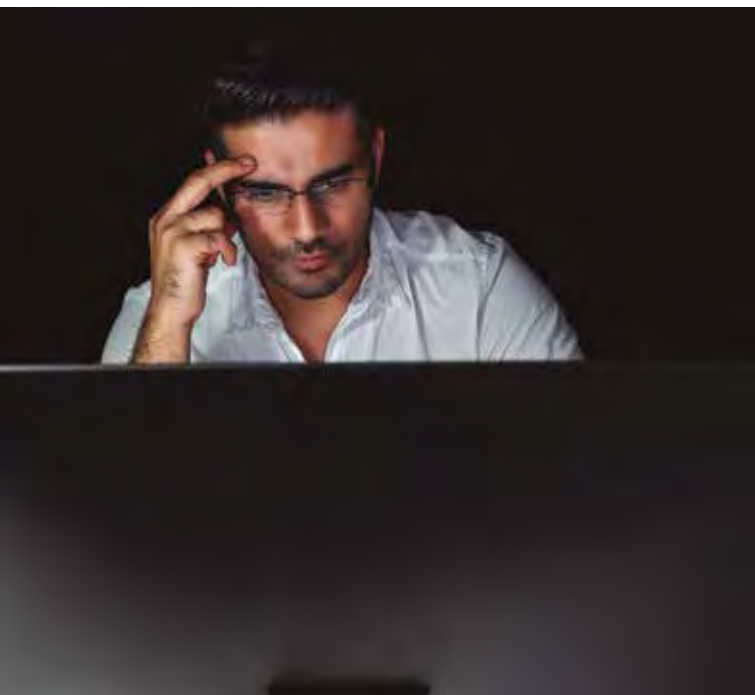
Sí, todas las empresas tienen la obligación legal de realizar la evaluación psicosocial, de la misma manera que se evalúan las condiciones de seguridad, ergonomía o higiene. No es una cuestión de tamaño. Los factores psicosociales de riesgo pueden estar presentes en todo tipo de trabajo y empresa sin ninguna excepción, con independencia su tamaño, del sector, o del puesto desempeñado.

Tratándose de una empresa de menos de 25 trabajadores el criterio técnico permite que se realice la evaluación con metodologías generales como la herramienta EVALUA-TE, disponible en el portal prevencion10.es del INSST <http://www.prevencion10.es/>. Además de servir para este objetivo, supone un fuerte apoyo a esta herramienta cuestionada en su momento por parte de la Inspección.

El empresario puede evaluar los riesgos psicosociales siempre que tenga la formación necesaria para poder realizarla y reúna las condiciones que marca el Art 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Dichas directrices son: que se trate de empresa de hasta diez trabajadores, o de hasta 25 trabajadores si es un único centro de trabajo; que las actividades desarrolladas no sean consideradas de riesgo especial y que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.

2 ¿Los puestos de dirección están exentos de la evaluación de factores psicosociales?

La dirección no está excluida. Los factores de riesgo psicosocial pueden estar presentes en todo tipo de trabajo sin



ninguna excepción con independencia del tipo de puesto de trabajo desempeñado o nivel jerárquico. El tener un puesto directivo no debe ser excusa para asumir un mayor nivel de riesgo que ponga en peligro su salud.

La evaluación debe agruparse en unidades de análisis de puestos de trabajos similares o expuestos potencialmente a los mismos factores de riesgo psicosocial, es decir, no se pueden mezclar en esas unidades mandos y subordinados, ni trabajadores de distintas secciones o centros de trabajo.

Para garantizar la confidencialidad, cuando sean muy pequeños, cabe la posibilidad de agrupar puestos similares en provincias o comunidades autónomas.

3 ¿Cómo se identifican los factores de riesgo?

Una peculiaridad del riesgo psicosocial es que la identificación de los factores de riesgo debe hacerse de forma simultánea con la evaluación. Esta se realiza a través de técnicas que recogen la percepción de los trabajadores afectados y puede com-

“
A la vista de los datos, la gestión de los riesgos psicosociales es bastante mejorable y el Criterio Técnico sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (CT 104/2021) puede contribuir a que estos datos cambien.

plementarse con otras fuentes como los indicadores de absentismo, abandono, rotación o siniestralidad de la empresa.

El método de evaluación debe abarcar todos los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo porque unos interactúan con otros, por ejemplo una importante carga de trabajo, con una fuerte presión de tiempos.

No obstante, cuando concurren situaciones de exposición a factores de riesgo como violencia física (clientes, ladrones), trabajo en solitario, a turnos y nocturnos o teletrabajo deberán utilizarse herramientas de evaluación complementarias.

Por otra parte, el campo de actuación en la gestión psicosocial tiene también límites. Por ejemplo, las condiciones salariales, las promociones o las formas de contratación laboral son aspectos que, si bien pueden influir en el estado psicológico de las personas, no deben abordarse desde el campo de la Salud Laboral sino en el marco de las relaciones laborales.

4 ¿Una encuesta de satisfacción o de clima laboral sirve como evaluación psicosocial?

La empresa no puede sustituir una por otra porque son temas distintos. La encuesta de clima o satisfacción laboral es una herramienta que sirve para evaluar el grado de satis-



facción de las personas de la organización con la empresa y la dirección de trabajo, pero no sirve para detectar factores psicosociales de riesgo para la salud de las personas. No obstante sí puede utilizarse como información complementaria a la evaluación psicosocial.

5 ¿Qué pautas básicas debo seguir para realizar una adecuada gestión psicosocial?

Un primer aspecto a tener en cuenta es la metodología: no podrá ser cualquier cuestionario. La herramienta utilizada debe sustentarse en un marco teórico y cumplir los criterios de validez (la herramienta mide realmente lo que pretende medir) y fiabilidad (garantizar la precisión) en las mediciones. Por este motivo no se pueden modificar o quitar preguntas del cuestionario puesto que cualquier cambio puede alterar uno u otro criterio.

En cuanto a la evaluación, esta debe contemplar todas las unidades de análisis y grupos de trabajadores de manera que englobe a todos. El evaluador debe poseer la cualificación necesaria, tener en cuenta todos los factores de riesgo psicosocial presentes en la actividad de la empresa.

Como cualquier otra evaluación, los factores de riesgo psicosocial identificados y evaluados serán valorados según gravedad y acompañados de medidas preventivas con sus correspondientes fechas de ejecución.

Tan importante es incorporar la medida preventiva como realizar un seguimiento de esta, para confirmar su ejecución y sobre todo su eficacia. Si se detecta que la medida no ha sido efectiva deberá revisarse la evaluación, al igual que cuando se produzcan cambios sustanciales del trabajo o se detecten incidentes, quejas internas, denuncias etc. que pongan de manifiesto que las medidas no han sido suficientes o adecuadas.

La dirección de la empresa debe ser consciente que tiene la responsabilidad tanto de la planificación como de la ejecución y del seguimiento, aunque esté asesorada por el servicio de prevención, de manera que se considerará que ha habido falta de diligencia del empresario:

- Si conociendo la situación, omite adoptar medidas.
- Si no realiza un seguimiento de la aplicación efectiva de la medida.
- O si la medida no ha sido efectiva, no propone otra medida alternativa.

Al igual que con el resto de factores de riesgo, cuando se conozca (o sospeche) que un daño a la salud del trabajador pueda deberse a un factor de riesgos psicosocial en el trabajo, se debe llevar a cabo una investigación a fin de detectar sus causas, así como la vigilancia de la salud de las personas afectadas. Esta deberá comprender la vigilancia a la salud mental.

Un último aspecto es garantizar la participación de los trabajadores o sus representantes. La inspección podrá entrevistarse con los trabajadores o representantes y preguntar si tienen conocimiento de esta y de sus resultados, si han participado, si los resultados coinciden con su percepción personal y si conocen las medidas preventivas.



6 ¿Qué medidas pueden derivarse de la actuación inspectora?

Si la inspección concluye que ha habido un incumplimiento absoluto de todas las obligaciones de gestión de riesgos psicosociales, puede dar lugar al inicio de un procedimiento sancionador junto al correspondiente requerimiento de subsanación como correspondería si el incumplimiento fuera parcial, para la adopción de medidas correctoras dentro de un plazo concreto.

En el caso de que la inspección aprecie que concurren horarios de trabajo muy prolongados, o afecten a tiempos de trabajo y desconexión digital, podría considerar estar ante una situación de posible vulneración simultánea de varios derechos laborales.

La nocividad de los riesgos psicosociales en la calidad de vida de los trabajadores y productividad de la empresa, entre otras causas, debido al aumento de absentismo de los trabajadores, es innegable.

Esperamos que este criterio ayude tanto a reducir la incertidumbre e impulsar la implementación de una completa gestión de los riesgos psicosociales, que redunde en beneficio de la salud de las empresas y su mayor valor, sus trabajadores.

Desde Fraternidad-Muprespa dentro de nuestro plan de actividades preventivas realizamos diversas actividades para asesorar a las empresas en aspectos vinculados con la prevención y el desarrollo de la cultura de la salud. Entre otras, Visión Zero y nuestras Semanas de la Prevención y de la Seguridad Vial, con un enfoque más atractivo de la prevención que genere un pensamiento responsable y una percepción más ajustada del riesgo que asumimos adoptando ciertas conductas.

Notas

Ver Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2019.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf