

GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

estudios



comisiones obreras de Madrid

GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

estudios • comisiones obreras de Madrid

GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

DICIEMBRE DE 2016

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA Y DIRIGE: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid
www.saludlaboralmadrid.es

EDITA: EDICIONES GPS MADRID

C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid

TEL. + 34 91 527 02 29

www.edicionesgps.es

DEPÓSITO LEGAL: M-43754-2016

IMPRESIÓN: UNIGRÁFICAS GPS

C/ Lope de Vega 38, 1ª planta. 28014 Madrid

TEL. + 34 91 536 53 31

www.unigraficas.es

IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2013-2016 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación	5
Introducción. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral	7
Incidencia de los riesgos psicosociales	9
Los riesgos psicosociales desde el punto de vista científico	13
Estrés y riesgos psicosociales	19
Los riesgos psicosociales en la legislación. Obligatoriedad de su aplicación	21
Resultados del estudio sobre las evaluaciones de riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid	25
Conclusiones	83
Propuestas	91
Anexo I: Cuestionario	97
Bibliografía/Referencias	107

PRESENTACIÓN

Actualmente, los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud son conocidos y tienen una relevancia importante en el ámbito laboral. Han pasado de ser considerados y algo individual, donde el culpable de sus efectos era el propio trabajador o trabajadora por falta de iniciativas para resolver los problemas que se le presentaban en el desempeño de sus funciones, a ser considerados colectivos y, por consiguiente, unidos a condiciones de trabajo desfavorables que se caracterizan por falta de orden, de planificación, de sistematización, de liderazgo, etcétera.

Detrás de la dificultad que supone hacer visible el riesgo psicosocial en cuestiones intangibles como la jornada laboral, su duración y distribución, el ritmo y la producción, la formación y la información adecuada al trabajo, la cadena de mando, la cohesión entre los trabajadores, etc. están algunas de las razones por las que se evalúan poco este tipo de riesgos. También están detrás la dificultad de vincular el daño a las causas de la no evaluación y la falta de compromiso de algunos empresarios a la hora de atajar este tipo de riesgos.

En la actualidad está aflorando un modelo de bienestar en el ámbito laboral, que mal entendido y peor utilizado, puede camuflar la no evaluación del riesgo psicosocial. Habrá que estar muy atentos a su implantación y desarrollo. No seremos CCOO los que nos opongamos a conseguir mayores niveles de satisfacción personal en el ámbito laboral, pero jamás deberá ser sustitutivo de evaluar dichos riesgos.

Este estudio nace para poder conocer si estamos trabajando en la línea correcta, si debemos incrementar esfuerzo y si estamos acertando en las evaluaciones.

Este trabajo, en primer lugar, hace un repaso de los riesgos psicosociales en la legislación desde la perspectiva de la obligatoriedad de su evaluación, y en segundo lugar presenta el resultado de su implantación en la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta el contenido y el método empleado, con investigación cuantitativa y cualitativa, para finalizar con los resultados por empresas y las conclusiones del mismo.

Agradecemos a cuantas personas han participado en el mismo, técnicos, delegados, trabajadores, etc., ya que sin su esfuerzo y su aportación no habría sido posible su realización.

Este estudio se enmarca en las actuaciones que CCOO de Madrid realiza en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

Carmelo Plaza Baonza
Secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid

INTRODUCCIÓN. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud están cobrando, sobre todo en los últimos años, una relevancia excepcional en el ámbito laboral. En la actualidad no cabe ninguna duda de que los factores psicosociales tienen una estrecha relación con la organización del trabajo. Tampoco hay duda de que una deficiente organización del trabajo tiene efectos negativos directos sobre la salud de los trabajadores en forma de depresión, ansiedad, problemas del sueño, desarreglos digestivos, fatiga..., etc. ¿Quién no ha oído hablar de estrés, burnout o mobbing?

No son únicamente los elementos tangibles, como por ejemplo los equipos de trabajo y las sustancias químicas, físicas o biológicas las que causan problemas en el lugar de trabajo: las cuestiones intangibles como la duración de la jornada laboral, su distribución, el ritmo, cómo se adecuan a las necesidades del trabajo, la formación, la información y otras formas de apoyo, la cohesión entre trabajadores, la dignidad, etc., también juegan un papel importante.

De igual forma, la relación entre la organización del trabajo y la salud no es tan visible como la que existe con otros factores de riesgo inherentes a maquinarias, lugares de trabajo, agentes químicos, físicos o biológicos; además, con respecto a las consecuencias de los riesgos psicosociales sobre la salud, desde instancias empresariales se tiende a considerar los daños a la salud como un problema individual (basado en la personalidad de los individuos) y no como un problema que tiene su origen en la organización del trabajo.

Pero en la actualidad tenemos evidencias científicas más que suficientes que demuestran que la interacción entre las oportunidades y demandas ambientales, y las necesidades, habilidades y expectativas individuales pueden provocar daños a la salud, dependiendo de la intensidad, frecuencia y duración de la exposición al riesgo.

INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, publicada en el año 2011 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pone de manifiesto cómo, en nuestro país, se está incrementando la incidencia de los riesgos psicosociales entre los trabajadores y trabajadoras.

Si examinamos los datos resultantes de las exigencias del trabajo, entendidas como la cantidad de trabajo, la presión temporal, el trabajo complejo frente al trabajo monótono y el caso particular del trabajo de cara al público, vemos cómo el 23,9 por ciento de los trabajadores opina que tiene mucho trabajo y se siente agobiado. Este porcentaje es ligeramente superior al observado en 2007 cuando se alineaban con esta opinión un 20,3 por ciento de los ocupados.

Tener que trabajar demasiado deprisa, trabajar con plazos muy estrictos y cortos o atender a varias tareas al mismo tiempo son otras exigencias que, cuando son frecuentes, pueden tener repercusiones sobre la salud del trabajador, exigencias, que manifiestan el 20,7 por ciento de los ocupados.

Además, el 20,5 por ciento señala que “siempre o casi siempre” o “a menudo” debe realizar tareas complejas, complicadas o difíciles.

Según esta encuesta el 64 por ciento de los trabajadores y trabajadoras deben tratar directamente con personas que no están empleadas en el lugar donde trabajan, como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., y que, por tanto, están expuestos a exigencias emocionales.

La falta de autonomía en el trabajo es otra de las dimensiones especialmente preocupantes y que describe entre el 20 y el 35 por ciento de los trabajadores y trabajadoras.

Desde el punto de vista del apoyo social, el 7,3 por ciento de los ocupados opina que “raramente” o “nunca/casi nunca” puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide. La falta de apoyo de superiores o jefes es más habitual: el 16,9 por ciento indica que “raramente” o “nunca/casi nunca” puede obtener su ayuda si la solicita.

Por otro lado, el informe “Exposición a Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Desigualdades Sociales entre la Población Asalariada en España” del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (Istas) de CCOO¹ describe cuáles son las exposiciones a riesgos psicosociales más frecuentes en el trabajo en España y las desigualdades de exposición entre la población trabajadora.

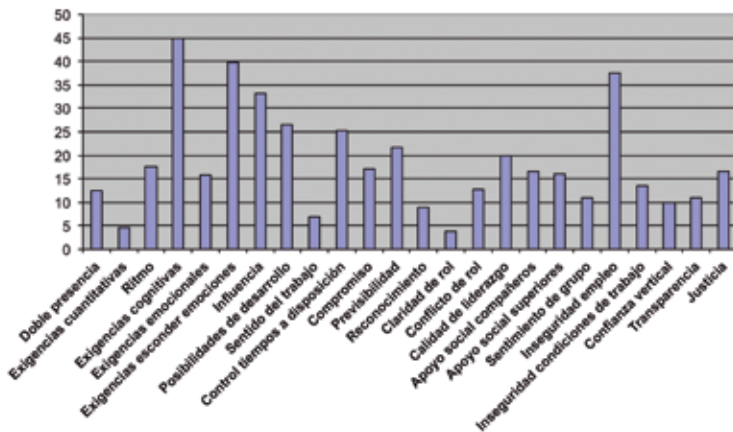
Entre los datos más significativos de este informe podemos citar:

- La prevalencia de exposición a las bajas exigencias cognitivas es del 44,9 por ciento de trabajadores y trabajadoras y sitúa que el trabajo, tal y como está organizado, no requiere manejar conocimientos.
- La frecuencia de exposición a la baja influencia es del 33,1 por ciento de la población asalariada, y plantea el poco margen de decisión que da la empresa al trabajador en la realización del trabajo.
- Las bajas posibilidades de desarrollo son un riesgo para un 26,6 por ciento de los y las asalariadas; es decir, las empresas configuran tareas que no requieren iniciativa, lo que conlleva dificultades para poner en práctica conocimientos y habilidades, y adquirir otros nuevos.
- La inseguridad sobre el empleo, es decir, la preocupación por el futuro del empleo es un riesgo para la salud entre una parte muy importante de la población asalariada en España (38 por ciento).
- Las exigencias de esconder emociones (demandas para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, superiores, compañeros o proveedores) afectan a un 39,9 por ciento de la población asalariada en España.
- La calidad de liderazgo, que se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos, es un riesgo para el 19,8 por ciento de trabajadores y trabajadoras.
- La falta de previsibilidad tiene el mismo origen y afecta a un 21,8 por ciento de la población asalariada, es decir, no se da a los trabajadores y a las trabajadoras información sobre cambios

¹ Estudio de riesgos psicosociales de 2010 promovido por Istas-CCOO con una muestra representativa de la población trabajadora española por cuenta ajena.

y decisiones importantes de la empresa y de su trabajo (futuras reestructuraciones, nuevas tecnologías, tareas y métodos y otros asuntos parecidos).

Gráfico 1. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población asalariada en España 2010



Si comparamos los resultados de la encuesta realizada por Istat en el año 2010 con la realizada el 2005, la crisis económica iniciada en 2008 ha modificado las condiciones de trabajo provocando un aumento sustancial de las exposiciones a los riesgos psicosociales así como de las desigualdades en el conjunto de la población asalariada española.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE EL PUNTO DE VISTA CIENTÍFICO

Los factores de riesgos psicosociales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo (1986) como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de sus percepciones y experiencias”.

Cox & Griffiths (1995) definen los factores psicosociales como “aque- llos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

Para la prevención de riesgos laborales un factor de riesgo laboral es “todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo, o provocar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajado- res”. Esta definición guarda una estrecha relación con el concep- to de condiciones de trabajo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y que incluye, de forma inequívoca, la organización del trabajo como posible causa de daños a la salud que deben ser evitados.

Además de distinta naturaleza y mecanismos de acción, las expo- siciones a los factores de riesgo tienen, en la práctica, diversos orígenes, hecho de extraordinaria importancia práctica para la pre- vención. El origen de las exposiciones a los factores psicosociales debemos buscarlo entre los contenidos y la organización del trabajo. Así, para descubrir las relaciones entre la salud y los factores psico- sociales deberemos centrarnos más en los contenidos específicos de las actividades y tareas y sus condiciones de realización (exigencias psicológicas que comportan, margen de autonomía que permiten, relaciones sociales que condicionan, compensaciones que ofrecen a cambio, posibilidades de aprendizaje y de desarrollo de habili- dades que propician, perspectivas de promoción, estabilidad del empleo...) que en las propias actividades y tareas en sí mismas.

Digamos que, para la psicología es importante el cómo se hacen las cosas y no solamente el qué cosas se hacen.

Recientemente, se ha definido el ambiente psicosocial como el abanico socioestructural de oportunidades disponibles para la persona, para que ésta pueda satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y autoexperiencia positiva. Dos cuestiones de esta autoexperiencia aparecen como fundamentales para el bienestar y la salud de las personas: la autoestima y la autoeficacia.

Un ambiente psicosocial que promueve la autoeficacia capacita a las personas para ejercer sus habilidades y para experimentar control. Un ambiente psicosocial que promueva la autoestima capacita a las personas para interactuar con las demás y para recibir el refuerzo adecuado para realizar bien sus tareas, lo que también beneficia la salud y el bienestar. Situaciones contrarias, limitadoras de la autoeficiencia y la autoestima, producen efectos negativos en la salud y el bienestar.

Los factores (de riesgo laboral) psicosociales son factores de riesgo (causas de enfermedad) laborales (que se relacionan con las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, con su organización) que actúan fundamentalmente a través de procesos psicológicos a los que también denominamos estrés.

En términos de prevención de riesgos laborales:

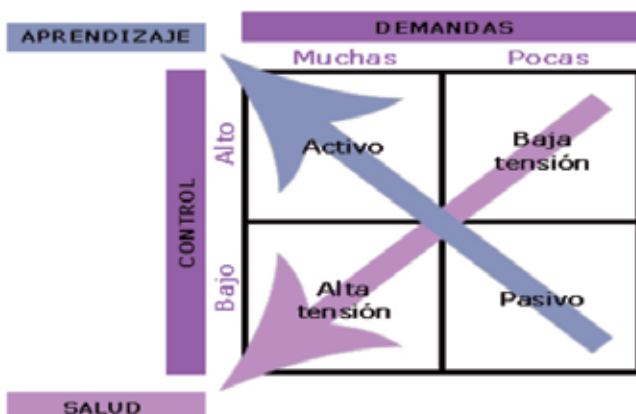
- Los factores psicosociales representan la exposición, es decir, lo que habrá que localizar, identificar y medir.
- La organización del trabajo será el origen de ésta. Sobre la que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones.
- El estrés será el precursor del efecto, o lo que es lo mismo, la enfermedad o el trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar.



Se han formulado multitud de modelos teóricos sobre factores psicosociales y de salud en el ámbito laboral. De entre todos, únicamente el modelo conocido como “demanda control-apoyo social” formulado por Karasek y Johnson, y el modelo “esfuerzo -recompensa” formulado por Siegrist, han logrado demostrar con estudios entre la población trabajadora aquello que teorizan.

En este modelo, lo que se llama “control” se refiere a tener autonomía en el trabajo y la oportunidad de desarrollar las propias habilidades. Las exigencias psicológicas se refieren a la cantidad de trabajo, con relación al tiempo disponible para hacerlo. El modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones, que podemos apreciar en el siguiente esquema.

Modelo demanda - control
R. Karasek, T. Theorell



Según este modelo, la situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como tercera dimensión. El apoyo de los superiores y compañeros en el trabajo actuaría como modificador del efecto de la alta tensión, de tal forma que el riesgo de alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social.

El modelo esfuerzo-recompensa explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función de las posibilidades que tienen las personas de gobernar su propio futuro o, dicho de otra forma, las recompensas a largo plazo. La falta de recompensas en este modelo se refiere a la amenaza de despido y paro, la precariedad en el empleo, las degradaciones de categoría, la falta de expectativas de promoción, etcétera.



Según esto, los riesgos psicosociales pueden estar presentes en la práctica totalidad de las ocupaciones, en las que se somete al individuo a unas demandas a las que no puede ajustarse. Por lo tanto, los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo y no en las personalidades individuales de los sujetos afectados, por lo que las actuaciones deben dirigirse hacia su origen, es decir hacia aquellos elementos de las condiciones de trabajo y de su organización perjudiciales para la salud.

En definitiva, desde los años sesenta, las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo y las escasas compensaciones pueden

ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores y las trabajadoras o de sus circunstancias personales o familiares.

ESTRÉS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

El estrés laboral no está definido desde un punto de vista jurídico, por lo que sin ninguna duda la mejor arma para combatirlo sigue siendo la prevención de los riesgos psicosociales, fundamentalmente en lo relativo a todos los aspectos vinculados con la organización del trabajo como elementos causantes de su aparición.

Esta dificultad para elaborar una definición desde el punto de vista jurídico probablemente se debe a que la relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). Se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, aportando diferentes investigaciones evidencias de la relación entre el estrés y trastornos de salud diversos como las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, trastornos muculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental, conductas sociales relacionadas con la salud y absentismo laboral.

Tom Cox sugería en 1978 que, al menos en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar a todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectan los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrino y muscular.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA LEGISLACIÓN. OBLIGATORIEDAD DE SU APLICACIÓN

La Constitución Española, en sus artículos 15 y 43, reconoce el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de los ciudadanos. Es competencia de los poderes públicos organizar y tutelar la salud de los ciudadanos a través de medidas preventivas así como de las prestaciones y servicios necesarios.

En el artículo 40.2, englobado en el Capítulo III de la Constitución, también se establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas. En el artículo 43.1 de este mismo Capítulo se reconoce el derecho a la protección de la salud.

Estos derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, junto con algunos derechos laborales básicos que los complementan, como son los derechos a la dignidad, a la no discriminación, a la promoción y formación profesional, a la intimidad y a la participación, se están revelando de gran utilidad para luchar contra los riesgos psicosociales, al menos en los casos más dramáticos.

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) supuso que, por primera vez en nuestro Ordenamiento Jurídico, esta materia alcanzara la importancia que tiene desde el punto de vista normativo al adquirir el rango de Ley. Hasta entonces la seguridad e higiene en el trabajo había sido regulada por Reglamentos.

La nueva LPRL impulsó una importante innovación en el panorama normativo español al pretender cubrir no solo un vacío de regulación, sino también ordenar un material normativo que necesitaba ser urgentemente actualizado y sistematizado. La tutela de la salud de los trabajadores y trabajadoras prevista en nuestro ordenamiento jurídico se extiende a patologías de carácter psíquico, puesto que el concepto de salud comprende el bienestar psíquico y mental, como subraya la Propia Ley General de Sanidad en su artículo 21 cuando habla de la protección integral de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Tradicionalmente la legislación de seguridad y salud se ha mostrado bastante insensible hacia la salud psíquica de los trabajadores y trabajadoras, pero hay signos evidentes de cambios en los últimos años. La LPRL recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona, teniendo en cuenta sus características físicas y psíquicas, y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo reduciendo los efectos del mismo sobre la salud. Con más claridad señala, a lo largo de todo su articulado, que la organización y ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Su objetivo principal es la prevención, integrando en la gestión de la empresa la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Se trata de evitar el daño provocado por el trabajo y promover la salud de los trabajadores en un sentido amplio, no solo lo más evidente, como los accidentes laborales o el daño físico, sino haciendo una promoción integral de la salud física y mental.

En el artículo 4 de la LPRL se establece que *“se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”*. De la misma manera también señala la Ley *“que se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”*.

La Ley también define como condición de trabajo *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación del riesgo para la seguridad y salud del trabajador”*. Quedan específicamente incluidas en esta definición *“todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador”*.

En el artículo 14 se recoge el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, siendo en el apartado 2 de dicho artículo donde se establece que en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Obviamente los principios de la acción preventiva enunciados en el artículo 15 son aplicables no solo a los riesgos higiénicos, ergonómicos o de seguridad, sino también a los psicosociales. En este sentido el artículo 15.1. d) y g) de la LPRL justifica la obligatorie-

dad de la evaluación de riesgos psicosociales al marcar las pautas aplicables en todos los casos.

d) *Adaptar el trabajo a la persona, en particular lo que respecta a la concepción de los puestos, así como a la elección de los equipos de trabajo y de producción con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo sobre la salud.*

g) *Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*

Hay que señalar también el reconocimiento que el Reglamento de los Servicios de Prevención hace de la psicología, como una disciplina preventiva, al plantear la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención, con el fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva.

El tratamiento que se hace de estos riesgos en nuestra legislación, al igual que en otras legislaciones europeas, suele solaparse con el tratamiento tradicional dado a los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la legislación laboral. En este sentido, tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto de Función Pública reconocen una serie de derechos relacionados con la protección de la dignidad, el derecho a la no discriminación, a la promoción profesional, a la intimidad, etc. En cualquier caso, hay que señalar que no existe regulación específica sobre los riesgos psicosociales, al contrario de lo que sucede con otros riesgos higiénicos o de seguridad.

En el ámbito de la Administración Pública, la Inspección de Trabajo, por su parte, es competente para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en el ámbito de la Administración. La única diferencia con respecto a la empresa privada es que ésta no podrá ser condenada al pago de multas por sus infracciones, sino que se le impondrá obligatoriamente la realización de las medidas correctoras derivadas de los correspondientes incumplimientos.

Por último también hay que hacer referencia a la Guía de Actuaciones de dicha Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales, donde queda meridianamente claro que las obligaciones generales de la LPRL son directamente vinculantes, sin necesidad

alguna de que medie un desarrollo reglamentario específico. En particular se deben destacar varias obligaciones de especial significación para su control y vigilancia por la Inspección del Trabajo:

- La obligación de gestionar todos los riesgos, incluidos por tanto los psicosociales. La evaluación de los factores de riesgo psicosociales debe inscribirse en la gestión de la prevención de la empresa u organización, siguiendo los mismos principios que otras áreas preventivas. Esta obligación comprende:
 - La obligación de evaluar los riesgos que no se pueden evitar en los términos previstos por el artículo 15.1.b) y 16.2 de la LPRL, así como los artículos 3 a 7 del RSP, cuyo incumplimiento constituye infracción grave conforme al artículo 12.1.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (a partir de ahora LISOS).
 - La obligación de definir las medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución en los términos previstos por el artículo 16.2 de la LPRL así como por los artículos 8 y 9 del RSP, cuyo incumplimiento constituye infracción grave conforme al artículo 12. 6 de la LISOS.

RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Las nuevas fórmulas de organización del trabajo, fruto de la cada vez mayor globalización, las cambiantes necesidades económicas de las empresas y las reformas laborales, requieren de los trabajadores y trabajadoras una continua adaptación a unas condiciones de trabajo que conllevan una serie de riesgos que pueden y deben ser prevenidos mediante las evaluaciones de riesgos psicosociales.

De cómo se realice una evaluación de riesgos psicosociales dependerá su eficacia en términos de mejora de las condiciones de trabajo. Aspectos como el método que se utiliza o el nivel de participación de los representantes de los trabajadores en materia de prevención son determinantes en cuanto a si la evaluación cumple con los objetivos marcados por la LPRL en su artículo 3.1 o, por el contrario, se convierte en un documento más en manos del empresario cuyo objetivo es el mero “cumplimiento formal” de sus obligaciones en materia de prevención, pero que no tienen una aplicación directa en la organización y ordenación del trabajo.

En este sentido, desde CCOO de Madrid nos hemos planteado la realización de un estudio que aborde estas cuestiones y cuyos **objetivos generales** son:

- Conocer cómo se están abordando los riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid, fundamentalmente en los aspectos relativos a metodología y grado de participación de los delegados y delegadas de prevención y de los propios trabajadores y trabajadoras durante el proceso.
- Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la información suficiente sobre los contenidos básicos que debe tener una evaluación de riesgos psicosociales para que pueda ser eficaz.
- Analizar la percepción que los delegados y delegadas de prevención tienen de la incidencia de la crisis sobre los factores de carácter psicosocial.

Contenido y método

En este estudio nos hemos propuesto llegar al mayor número de empresas posible, sin excluir ningún sector de actividad, ya que la obligatoriedad de evaluar los riesgos psicosociales es un elemento común a todas ellas, independientemente de la actividad que desarrollen.

Para llegar a las empresas objeto de análisis, hemos realizado una búsqueda activa en los casos que han llegado a la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid así como en la estructura del Sindicato, especialmente a través de los responsables de las federaciones de rama y de las uniones comarcales de CCOO Madrid. Hay que señalar que el Sindicato tiene presencia, en mayor o menor medida, en todas y cada una de las empresas incluidas en este estudio y que ello debe tenerse en cuenta en el análisis de los resultados.

Investigación cuantitativa

Como método de investigación cuantitativo se ha utilizado un cuestionario dirigido a los delegados y delegadas de prevención. El cuestionario está basado no sólo en los aspectos procedimentales de las evaluaciones, sino también en las cuestiones participativas de los representantes en materia de prevención. Además, se ha incluido un bloque de preguntas que hacen referencia a la percepción que tienen los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sobre la incidencia de la crisis en dichos riesgos.

El procedimiento de trabajo en la investigación se ha estructurado en las siguientes fases:

1. En primer lugar se ha realizado una revisión bibliográfica sobre metodologías de evaluación y sobre las propuestas participativas planteadas por dichos métodos.
2. Elaboración de un cuestionario con el objeto de conocer las herramientas y el procedimiento con los que se han realizado las evaluaciones psicosociales en la Comunidad de Madrid.
3. Una vez elaborado el cuestionario, ha sido sometido a un pilotaje en un total de 20 empresas, lo que ha permitido ajustar la redacción y el orden de las preguntas, definir la forma de trabajo

en la práctica, estimar el tiempo necesario para su cumplimentación e identificar aspectos cuya calidad debería ser controlada. Concluido el pilotaje, se confeccionó definitivamente el cuestionario (Anexo I).

4. Una vez obtenidos los cuestionarios se ha introducido la información en una base de datos y se ha procedido a su tratamiento estadístico mediante el programa SPSS.

Investigación cualitativa

El análisis cuantitativo ha sido complementado por otro de carácter cualitativo, ya que es imposible abordar la percepción solo desde la medición o cuantificación. La técnica de investigación social que se ha utilizado es el grupo de discusión.

En los grupos han participado delegados y delegadas de prevención, al objeto de conocer sus opiniones e identificar las dificultades prácticas en el manejo de los riesgos psicosociales en la empresa. Los delegados de prevención conocen de primera mano la empresa, y por lo tanto la información que proporcionan es muy rica y útil.

Nuestro objetivo a la hora de realizar los grupos de discusión es enriquecer y complementar nuestra percepción de la realidad a través de la opinión y el discurso de cada uno de los participantes, así como el diálogo, la interacción y el intercambio entre ellos.

Hemos realizado dos grupos de discusión, siendo 14 el total de participantes, 4 mujeres y 10 hombres pertenecientes a 8 empresas distintas. A la hora de determinar los grupos de discusión tuvimos en cuenta el método utilizado en las evaluaciones de riesgo de tal forma que en uno de los grupos se utilizó el Ista 21 y en el otro el FPSICO.

Todos y todas las participantes pertenecen a grandes y medianas empresas de diferentes sectores de actividad. Además, todos y todas tienen más de un año de experiencia sindical.

Las diferentes cuestiones que se plantearon en las reuniones estaban en relación con las distintas experiencias personales de cada participante con respecto a la percepción de la gestión de la evaluación de riesgos psicosociales en sus respectivas empresas.

Debido a su naturaleza, estas cuestiones tienen muy distintas caras, perspectivas y puntos de vista, y por ello requieren del concurso de distintos enfoques o abordajes, aspectos que solo los pueden ofrecer diferentes personas con variadas experiencias, intereses o valores.

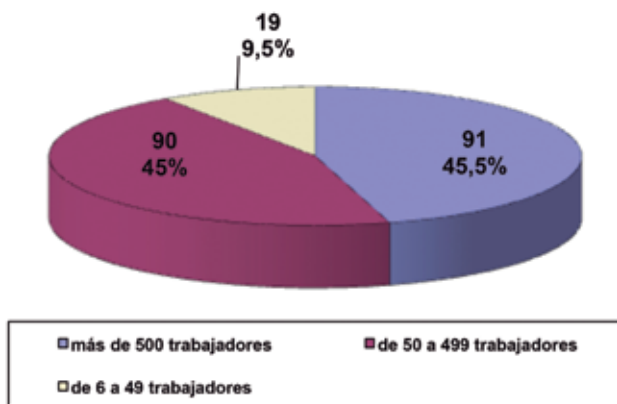
Entre las cuestiones planteadas podemos mencionar, a modo de ejemplo, las relativas al nivel de consenso en cuestiones tales como elección del método de evaluación, el nivel de participación en el proceso y el nivel de acuerdo en las medidas preventivas. También se han incorporado una serie de preguntas acerca de la percepción que tienen los delegados y delegadas sobre la incidencia de la crisis en los riesgos psicosociales.

Resultados generales

Caracterización de las empresas

El cuestionario se ha cumplimentado en un total de 200 empresas, de las cuales 19 tienen entre 6 y 49 trabajadores y trabajadoras, 90 cuentan con una plantilla que oscila entre 50 y 499 personas y el resto, es decir 91 empresas, cuentan con 500 ó más trabajadores y trabajadoras.

Gráfico 2. Tamaño de empresa



La distribución por **federaciones** y **comarcas** queda reflejada en las siguientes tablas:

Tabla 1. Federaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Servicios a la ciudadanía	48	24,0
Industria	46	23,0
Servicios	42	21,0
Sanidad	27	13,5
Construcción y Servicios	19	9,5
Enseñanza	18	9,0

Tabla 2. Comarcas

	Frecuencia	Porcentaje
Madrid Capital	106	53,0
Norte	27	13,5
Sur	19	9,5
Oeste	18	9,0
Henares	16	8,0
Las Vegas	8	4,0
Sierra Guadarrama	6	3,0

Con respecto a la **composición del Comité de Seguridad y Salud** (en adelante CSS), CCOO ostenta la mayoría en un 70 por ciento de los casos analizados. En un 12,5 por ciento mantiene una posición igualitaria en cuanto a representación con otro sindicato, mientras que en un 16 por ciento de los casos se encuentra en minoría con respecto al resto de sindicatos. En un 1,5 por ciento de las empresas no hay CSS.

Tabla 3. Comité de Seguridad y Salud

	Frecuencia	Porcentaje
Mayoritario	140	70,0
Igualitario	25	12,5
Minoritario	32	16,0
No hay	3	1,5
Total	200	100

Conviene aclarar que, según la normativa, el CSS se debe constituir en empresas con 50 ó más trabajadores y trabajadoras. En las

empresas objeto de nuestro estudio puede observarse que hay un 9,5 por ciento de empresas que se encuentran por debajo de este umbral de empleados. Esta falta de concordancia entre el número de empresas con CSS y el tamaño de las mismas se explica por dos razones; la primera es que hay empresas que con anterioridad tuvieron más de 50 trabajadores y trabajadoras y mantienen el antiguo CSS como órgano paritario y colegiado de participación y, por otro lado, centros de trabajo que cuentan con una plantilla inferior a 50 personas pero que forman parte de una empresa mayor que cuenta con CSS y les representa.

Descripción de las delegadas y delegados de prevención participantes

El 38,5 por ciento de las delegadas y delegados encuestadas/os tienen una **antigüedad** en el cargo que oscila entre 1 y 4 años, un 31 por ciento entre 5 y 8 años y un 21 por ciento entre 9 y 12 años. Existe un 9,5 por ciento cuya antigüedad es mayor de 12 años.

Tabla 4. Antigüedad como delegado/a

	Frecuencia	Porcentaje
de 1 a 4 años	77	38,5
de 5 a 8 años	62	31,0
de 9 a 12 años	42	21,0
más de 12 años	19	9,5
Total	200	100,0

Con respecto a la **formación**, hay que señalar que un 79 por ciento de los delegados y delegadas han recibido formación genérica en prevención de riesgos laborales, mientras que solo un 52 por ciento tienen formación específica en materia de riesgos psicosociales.

Gráfico 3. Formación genérica

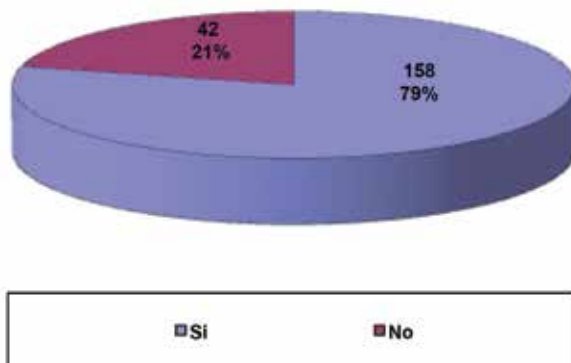
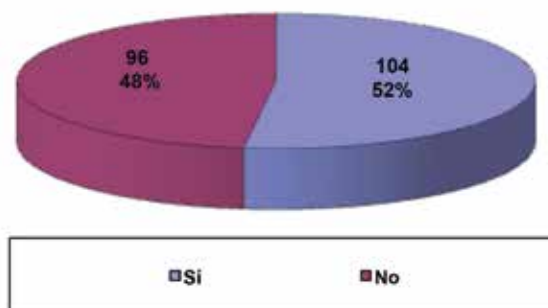


Gráfico 4. Formación en riesgos psicosociales



Un 54,5 por ciento de las evaluaciones de riesgos psicosociales han sido realizadas por **servicios de prevención propios**, un 36 por ciento por servicios de prevención ajenos y el 9,5 por ciento restante por servicios de prevención mancomunados.

Iniciativa de la evaluación

Los representantes de los trabajadores de CCOO han mostrado un enorme interés por evaluar los riesgos psicosociales en la empresa,

ya que la **iniciativa** ha partido en un 90 por ciento de los casos de ellos. El interés de los empresarios por abordar este tipo de riesgos es prácticamente nulo en las empresas analizadas ya que, únicamente en un 2 por ciento de los casos la iniciativa para evaluar los riesgos psicosociales ha partido de ellos.

En un 2 por ciento de los casos han sido los propios trabajadores los que han impulsado la realización de la evaluación, mientras que un 2,5 por ciento se han realizado como consecuencia de campañas realizadas por la Inspección de Trabajo. Por último, solo en un 2,5 por ciento las evaluaciones se han realizado a instancias de los servicios de prevención.

Tabla 5. Iniciativa de la evaluación

	Frecuencia	Porcentaje
De CCOO	180	90,0
Otro sindicato	2	1,0
De la empresa	4	2,0
De los trabajadores	4	2,0
De la ITSS	5	2,5
Del Servicio de Prevención	5	2,5
Total	200	100,0

Además hay que señalar que, sin lugar a dudas, la casi totalidad (89 por ciento) de los delegados y delegadas de prevención de CCOO **propusieron el Istas 21** como método más idóneo para evaluar los riesgos psicosociales en sus empresas. Estos datos demuestran que la inmensa mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras conocen tanto la existencia de dicho método como la idoneidad de su aplicación.

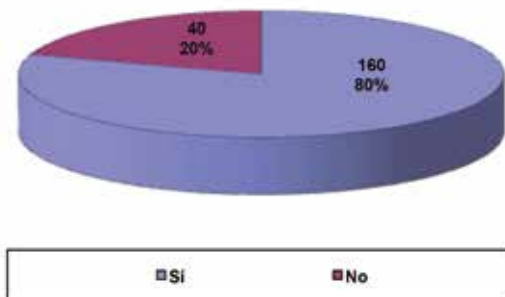
Tabla 6. Propuesta Istas 21

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	178	89,0
No	22	11,0
Total	200	100,0

En 50 de las 200 empresas analizadas (25 por ciento), las delegadas y delegados de prevención han tenido que recurrir a la **denuncia** para conseguir que la empresa cumpliera con esta obligación legal, habiendo interpuesto la denuncia CCOO en 49 de ellas, solo en un caso ha sido interpuesta por otro sindicato.

Los delegados y delegadas de prevención, conscientes de la dificultad que conlleva este tipo de evaluaciones, han **consultado al sindicato, con carácter previo** al inicio del proceso de evaluación, en un 80 por ciento de los casos.

Gráfico 5. Consulta previa al sindicato



Evaluación de riesgos psicosociales

Con respecto a los **métodos utilizados** para evaluar los riesgos psicosociales debemos señalar que cualquier metodología debe responder a los mínimos establecidos por la Ley. En este sentido entendemos que evaluar los riesgos es el proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. Aquí es donde se van a identificar los problemas, se van a fijar los límites admisibles y se van a elaborar las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con que se realice, la evaluación puede ser un impulso para la actividad preventiva o, por el contrario, convertirse en un verdadero freno o un simple procedimiento burocrático.

La definición contenida en el Reglamento de los Servicios de Prevención, artículo 3, expresa claramente tanto el concepto como su finalidad u objetivo, *“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”*.

Hay que señalar que algunos servicios de prevención tienen la “mala costumbre” de aplicar un cuestionario denominado de *“identificación de riesgos psicosociales”*, con el objetivo, según ellos, de determinar la necesidad de proceder a una evaluación avanzada, es decir el objetivo último del procedimiento es dilucidar la idoneidad de dar un paso más y proceder a evaluar los riesgos psicosociales.

Este tipo de *check list* o listas de control pueden ser de gran utilidad en otro tipo de actuaciones pero no son apropiadas para la evaluación de riesgos psicosociales, principalmente porque no proporcionan la confianza en el resultado que exige la Ley. Estas listas del control o identificación de riesgos psicosociales no son más que una reducción simplista de un problema complejo, frecuentemente no validadas, que dependen de la subjetividad más absoluta puesto que suelen ser usadas por una sola persona, una técnica y/o técnico en prevención de riesgos laborales, que aunque con la mejor voluntad no deja de ser única y con su sola visión y experiencia, por lo que no nos proporciona ninguna confianza.

A nuestro juicio, este procedimiento lo que persigue es tratar de eludir, en determinados casos, la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, ya que en el ámbito psicosocial la identificación y la estimación de la magnitud de los riesgos forman un único proceso de evaluación, siendo la identificación la fase inicial de la evaluación. Cuando hacemos referencia al riesgo psicosocial, los procedimientos o instrumentos que permiten la identificación de forma válida y fiable -y que cumplen el criterio de estar basados en la evidencia científica-, dando confianza en los resultados son los mismos que además permiten estimar la magnitud y su localización en función del puesto de trabajo.

Identificar factores de riesgo implica identificar condiciones de trabajo para las que existe evidencia científica suficiente de que

pueden ser nocivas para la salud; no se trata de identificar por tanto, personas enfermas o con algún problema de salud ni de identificar a nadie en función de sus características personales. Pero además de “qué” mide un método, también es fundamental el instrumento que usa, cuestión ésta que también tiene que ver con el conocimiento científico, pues la investigación y la experiencia han demostrado que hay técnicas que funcionan y otras que no.

Como es sabido, los riesgos psicosociales “ni se ven ni se tocan”. Si el trabajo es desgastador emocionalmente, si permite o no desarrollar las habilidades y conocimientos, si se recibe o no apoyo de superiores en la realización del trabajo, si los objetivos del trabajo están claros, etc., son aspectos que no pueden observarse desde fuera, por lo que los buenos métodos de evaluación psicosocial se basan en el análisis de la experiencia cotidiana de los trabajadores y trabajadoras, para lo cual el uso de cuestionarios estandarizados analizados mediante el método epidemiológico es imprescindible.

No existe una norma que concrete los métodos de evaluación específicamente para los riesgos psicosociales, no existen normas UNE, guías del INSHT o instituciones de las Comunidades Autónomas competentes, guías del Ministerio de Sanidad o normas internacionales. En consecuencia, y de acuerdo con el artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, los métodos de evaluación que se utilicen serán:

- Guías de entidades de reconocido prestigio en la materia.
- Otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente y que proporcionen confianza en sus resultados.

Además de proporcionar confianza en el resultado, otros requerimientos jurídicos que deben cumplir los métodos de evaluación de riesgos psicosociales son los que se prevén en los artículos 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Entre estos criterios conviene destacar:

- Finalidad preventiva de la evaluación: el objetivo no es solo obtener información, sino utilizarla para adoptar medidas.
- Debe permitir estimar la magnitud de los riesgos (en el caso de los riesgos psicosociales a través de puntuaciones) y porcentaje de trabajadores expuestos.

- Debe dar información sobre la exposición por puesto de trabajo.
- Debe evaluar condiciones de trabajo, específicamente las establecidas en el artículo 4.7 de la LPRL.
- La identificación y valoración del riesgo debe dar cabida a la información recibida de los trabajadores.

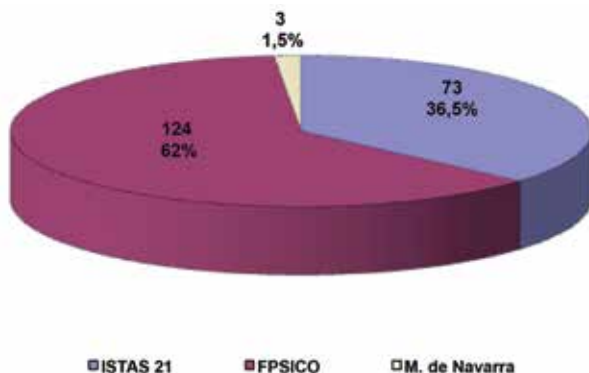
Nuestra propuesta es clara y concreta: El **CoPsoQ (Istas 21)** es el método que sin duda mejor cumple todos los requisitos que cualquier método de evaluación de riesgos psicosociales debería cumplir. A continuación podemos observar sus características principales.

- Se trata de una adaptación validada en España de un método de prestigio internacional.
- Está estructurado como un proceso de intervención participativo.
- Incorpora el conocimiento y la metodología científica:
 - Usa un cuestionario estandarizado.
 - Es un cuestionario válido, es decir que se ha comprobado que el cuestionario mide efectivamente lo que dice medir, esto es, las exposiciones psicosociales que se definen en su marco conceptual.
 - Es un cuestionario fiable, o lo que es lo mismo se ha comprobado que todas sus preguntas o escalas son relevantes y consistentes, y que las medidas que produce son repetibles, o sea que daría la misma puntuación si las repetimos una y otra vez en las mismas condiciones.
 - El análisis se basa en el método epidemiológico.
 - Incorpora valores de referencia poblacionales
 - Triangula los resultados a través de la participación.
- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.
- Se puede aplicar a todas las empresas.
- Incorpora los requisitos legales.

Un total de 73 evaluaciones de riesgos psicosociales (36,5 por ciento) se han realizado con el método Istas 21, mientras que 124 se han

llevado a cabo con el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -FPSICO- (62 por ciento). Hay que señalar que hemos decidido incluir como evaluaciones realizadas con este último método todo un elenco de evaluaciones procedentes de algunas sociedades de prevención que se presentan con otro nombre pero que son, al fin y al cabo, evaluaciones realizadas con dicho método a las que se le añaden entrevistas individuales. Por último hay que señalar que 3 evaluaciones se han realizado con el método del Instituto Navarro de Salud Laboral para la identificación y evaluación de factores psicosociales.

Gráfico 6. Método de evaluación utilizado



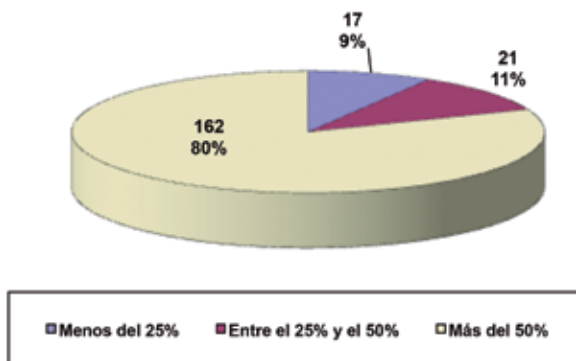
En cuanto a si se han realizado las **evaluaciones a los trabajadores y trabajadoras de empresas de trabajo temporal** (en adelante ETT) y/o subcontratas que estuvieran presentes en la empresa, los resultados indican que del total de las 200 empresas analizadas, en 62 no había en el momento en que se realizó la evaluación ninguna ETT o subcontrata. En los casos en los que sí coincidía la presencia de estas empresas con el momento en el que se realizó la evaluación, es decir en las 138 restantes, solo en 20 sí se evaluaron los riesgos psicosociales de los trabajadores procedentes de este tipo de empresas, mientras que en las otras 118 no.

Tabla 7. Incorporación de ETT y/o subcontratas a la evaluación

	Frecuencia
No existen ETT en la empresa	62
Sí	20
No	118
Total	200

Para garantizar que los datos de la evaluación son válidos se necesita una alta participación de la plantilla o dicho de otro modo, es imprescindible que la tasa de respuesta sea alta. Si observamos los resultados en función de la tasa de respuesta obtenida, es decir del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han contestado al cuestionario en la empresa, podemos comprobar que en un 81 por ciento de las empresas se ha superado el 50 por ciento. En el 8,5 por ciento de los casos no ha llegado al 25 por ciento y en el 10,5 por ciento restante los valores obtenidos están entre un 25 y un 50 por ciento, por lo que podemos afirmar que en un 19 por ciento de los casos la tasa de respuesta no ha sido suficientemente representativa.

Gráfico 7. Tasa de respuesta



Con respecto a las **entrevistas personales**, hay que señalar que en el ámbito de la empresa no se da el contexto de confianza suficiente para que los trabajadores o las trabajadoras hablen sincera

y críticamente sobre sus condiciones de trabajo, de forma no anónima a través de esta herramienta, dada la relación asimétrica de poder y la relación de dependencia que existe entre empresarios y trabajadores y trabajadoras.

Suele argumentarse por parte de los técnicos, que su actividad está sujeta al secreto profesional. Nadie pone en duda que la práctica totalidad de los técnicos de prevención asume esta obligación de forma impecable. Pero ese no es el problema, el problema radica en el hecho de que esa relación de dependencia condiciona la confianza que los trabajadores y trabajadoras tienen en los técnicos ya que son percibidos como “empresa” lo cual no les permite expresar de forma no anónima sus problemas e inquietudes sincera y críticamente.

Desde el punto de vista metodológico las entrevistas no permiten comprobar su validez y fiabilidad, producen resultados difíciles de contrastar e interpretar y, generalmente, no presentan las garantías suficientes de protección de la confidencialidad y del anonimato, por lo cual no proporcionan confianza.

Por otro lado, requieren del uso intensivo de recursos muy especializados poco asumibles para la mayoría de las empresas. Por todas estas razones no representan una opción válida y realista para evaluar los riesgos. Entre las desventajas más importantes podemos señalar las siguientes:

- No ofrecen resultados representativos de la totalidad de la población objeto de estudio.
- Al tratarse de una herramienta en cierto modo intimidatoria, al no garantizar plenamente el anonimato y la confidencialidad, suele producir disfunciones entre lo que se dice y lo que realmente se hace.
- Existe un riesgo importante de que el entrevistador pueda orientar el sentido de las respuestas.
- El hecho de que los entrevistados sean voluntarios puede polarizar las respuestas, es decir en última instancia supone recabar información de los muy descontentos o de los muy contentos con la organización, quedando el término medio poco representado.
- En el ámbito laboral presenta el riesgo de poder llegar a ser muy conflictiva e “irse fácilmente de las manos”.

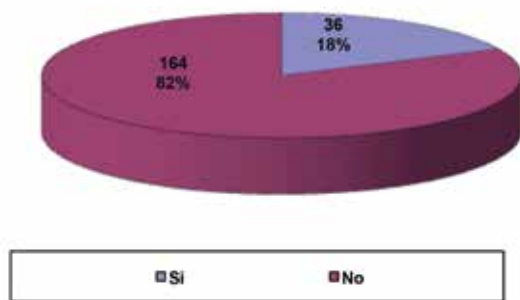
- Para confirmar lo que dicen los entrevistados es necesario “contrastarlo “in situ”.

Lo normal es que la entrevista individual no sea utilizada como método único de evaluación sino que sea planteada como “complemento” a la implementación de cuestionarios. En cualquier caso, los argumentos para oponerse a la utilización de las entrevistas individuales son los que hemos expuesto anteriormente, ya que los problemas siguen siendo los mismos.

No debemos permitir que los resultados de un estudio cuantitativo, sustentado en cuestionarios anónimos y confidenciales que proporcionan confianza al trabajador o trabajadora, se vea enturbiado por unas conclusiones amparadas por una entrevista individual que no cumple con ninguno de estos criterios.

Si atendemos al porcentaje de dinámicas cualitativas o entrevistas individuales que se han realizado en las evaluaciones analizadas, podemos comprobar cómo únicamente existen en el 18 por ciento, dada la oposición que los delegados y delegadas de prevención suelen mostrar a las mismas.

Gráfico 8. Utilización de entrevistas individuales complementarias



Otro aspecto que, en determinadas ocasiones, puede llegar a ser bastante controvertido en la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales es la utilización de **muestras** en lugar de dirigirla al 100 por ciento de la plantilla.

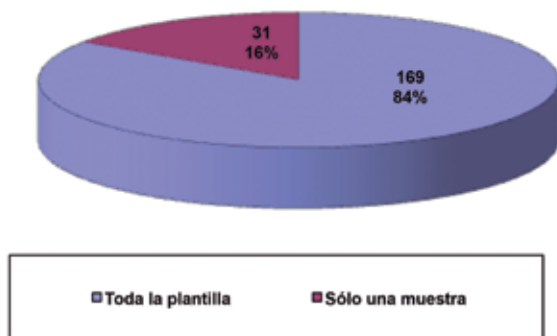
Hay que señalar que la técnica del muestreo no es válida en el caso de que se trate de una evaluación inicial de riesgos psicosociales. En este sentido se pronuncia el artículo 4.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuando señala que *“la evaluación inicial de riesgos que no se hayan podido evitar se debe extender a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en los cuales concurren los riesgos mencionados”*.

En referencia a las evaluaciones periódicas, una vez se ha realizado la evaluación inicial, y dada la naturaleza del riesgo y las características de los diferentes instrumentos que permiten llevar a cabo la evaluación, si que se puede utilizar una muestra.

Si tenemos en cuenta los requisitos que debe cumplir el procedimiento de selección de la muestra para dar confianza sobre los resultados (que deberían estar hechos por algún experto sobre esta materia) y los análisis estadísticos posteriores para determinar posibles diferencias entre los que participan y los que no quieren hacerlo, queda a criterio de la empresa y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras si ésta es la forma más eficiente para llevar a cabo las evaluaciones periódicas. En cualquier caso, hay que señalar que lo ideal y más fiable sigue siendo hacerlo a la totalidad de la plantilla.

El hecho de dirigirnos a la totalidad de la plantilla supone obtener una doble garantía de ausencia de sesgo en los datos y de no “olvidarnos” de ningún puesto de trabajo o colectivo de personas que puedan estar en condiciones sustancialmente distintas a la mayoría. Pero también obtenemos, sobre todo, una mayor implicación de toda la empresa en el proceso de evaluación y eso representa una buena premisa de cara al futuro, pues se supone que después de la evaluación vendrán las intervenciones, y un nivel mayor de implicación puede suponer enormes ventajas prácticas en este momento.

En el 84,5 por ciento de las empresas analizadas la encuesta ha ido dirigida al 100 por cien de la plantilla, mientras que en el 15, 5 por ciento restante, la empresa realizó una muestra aun con la oposición del sindicato.

Gráfico 9. Ámbito de aplicación de la evaluación

Consulta y participación

Cualquier proceso de intervención preventiva tiene que contar con el conocimiento científico y técnico, pero además para ser completo tiene que incluir el derivado de la experiencia de los trabajadores y trabajadoras; quien mejor conoce su trabajo y cómo cambiarlo es, sin duda, quien lo realiza.

La participación no puede limitarse a la obtención de datos, sino que debe abarcar la interpretación de la información obtenida, la propuesta de medidas preventivas, su planificación, seguimiento y evaluación. Es decir, el método de evaluación y la consiguiente planificación de la actividad preventiva debe plantear procedimientos concretos de participación del empresario, de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en todo el proceso de intervención preventiva.

No es aceptable que solamente los técnicos de prevención tengan la palabra o que los agentes sociales de la empresa solo puedan decir algo al principio o al final. A lo largo de todo el proceso preventivo se van tomando decisiones que condicionarán los resultados y las medidas preventivas adoptadas, y es necesario que los agentes sociales participen.

Por todo ello, la participación de los trabajadores y trabajadoras, así como de sus representantes, es una necesidad metodológica, ya que tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al conocimiento técnico,

conjuntamente con el de los directivos, además de un imperativo legal, ya que así lo establece la LPRL. Por otro lado, es un requerimiento operativo, en tanto en cuanto es necesaria su implicación activa, si se pretende una prevención eficaz, aunque los directivos son los que tienen la capacidad última de decisión, son los trabajadores y trabajadoras y sus representantes los que tienen capacidad de acción en el marco de la empresa.

La falta de participación en la evaluación de riesgos psicosociales conlleva un diagnóstico erróneo, lo que supone en la práctica que las propuestas de medidas preventivas sean inadecuadas e irrealizables. Por el contrario, la participación de los agentes sociales, representantes de los trabajadores y directivos a lo largo de todo el proceso, permite enriquecer el conocimiento de la realidad y facilita la toma de decisiones preventivas acertadas y aceptadas por la mayoría, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de las medidas preventivas.

La LPRL reconoce el derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras, así como de sus representantes a lo largo de su articulado. La Ley exige al empresario que:

- Adopte todas las medidas necesarias para que los trabajadores y trabajadoras y/o sus representantes reciban toda la información necesaria en relación con los riesgos para su seguridad y salud, las medidas y actividades de protección y prevención.
- Consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes con carácter previo todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud y, en general, todo lo relativo a la organización y desarrollo de las actividades preventivas. Específicamente se hace mención a los cambios en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Que atienda a las propuestas de los trabajadores y trabajadoras así como las de sus representantes. La negativa a adoptar dichas propuestas debe ser motivada.
- Diferencia la consulta de la participación, exigiendo al empresario que permita la participación y negociación en todo el proceso preventivo: diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas y elección del método.

- Tenga en cuenta la información recibida por los trabajadores y trabajadoras en la identificación y valoración del riesgo.

El empresario está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, junto con sus representantes, a lo largo del todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en el diseño de las medidas preventivas junto con su implementación y evaluación.

El personal técnico debe tener un papel asesor, con voz pero sin voto.

La participación de la representación sindical de CCOO

Como acabamos de señalar anteriormente, la normativa de prevención otorga a los delegados y delegadas de prevención numerosas funciones y competencias relacionadas con la información, la consulta y la participación. Los obstáculos que se encuentran los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención son numerosos, pero también es importante reconocer los espacios que su trabajo diario va abriendo.

Desde la intervención cotidiana hemos ido adquiriendo experiencia sindical y hemos comprobado que la prevención resulta más efectiva cuando participamos aplicando criterios sindicales. Entendemos que la participación sindical debe ir más allá del seguimiento y control, convirtiéndose en una participación propositiva que tienda a la codecisión en todo el proceso de intervención preventiva.

Para convertir estos derechos en realidad efectiva, el proceso de intervención debe tener marcos formales que garanticen la participación. Por un lado, los representantes de los trabajadores y trabajadoras deben acordar los pasos a realizar para prevenir los riesgos psicosociales en la empresa y, por otro, acordar su participación activa negociando todos y cada uno de los aspectos de su implementación en la empresa. Los delegados y las delegadas de prevención deben participar con propuestas en la elección del método, en el diseño de la obtención de la información, así como en el diseño y seguimiento de la implementación de las medidas preventivas.

Además, deben garantizar la participación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, ya que por una parte es imprescin-

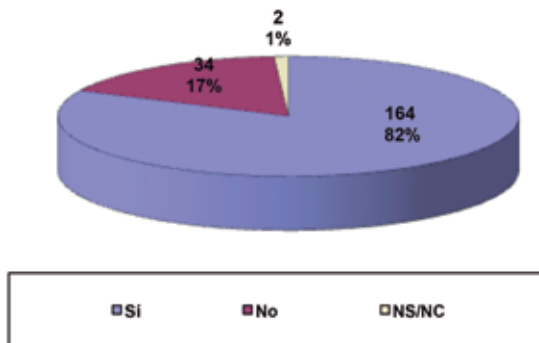
dible su implicación en el diagnóstico de la exposición a los riesgos psicosociales contestando el cuestionario de evaluación para que la información recogida sea exhaustiva y veraz, y por otra, cuando consideren necesario, plantearán su participación en la propuesta de medidas preventivas o en la concreción en los distintos puestos de trabajo a través de fórmulas grupales, como por ejemplo los círculos de prevención.

La participación de los delegados y delegadas de prevención garantizan una mejor prevención de los riesgos psicosociales.

En el cuestionario hemos desarrollado toda una batería de preguntas cuyo objetivo es conocer si realmente podemos considerar que en la Comunidad de Madrid existe una verdadera participación en los términos expresados anteriormente. Para ello hemos preguntado a los delegados y delegadas de prevención sobre su participación en una serie de cuestiones que son, a nuestro juicio, imprescindibles.

La primera cuestión gira en torno a si los delegados y las delegadas de prevención han sido **consultados acerca del método de evaluación de riesgos psicosociales a aplicar**. En 164 casos los delegados y delegadas de prevención han señalado que sí han sido consultados, mientras que en 34 casos no.

Gráfico 10. Consulta previa sobre el método a utilizar



Una cosa es consultar y otra diferente tener intención de consensuar. En numerosas ocasiones la consulta previa se convierte en un mero trámite en el que el empresario intenta eludir la denuncia, pero no

ve dicha consulta como el inicio de un proceso de debate y negociación fruto del cual podría llegarse a un acuerdo.

Si atendemos única y exclusivamente a los 164 casos en los que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras han sido consultados, podemos comprobar cómo en un porcentaje muy elevado los delegados han podido **consensuar el método de evaluación**, concretamente en 145 empresas, que suponen un 88,4 por ciento. Hay que señalar que en este sentido la casuística es muy dispar, siendo los acuerdos con respecto al método de muy distinta naturaleza. Así, tenemos casos en los que la empresa pretendía pasar simples listas de control o utilizar métodos de procedencia desconocida y el acuerdo ha consistido en utilizar el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pero la mayor parte de los acuerdos han estado basados, por un lado, en convencer a la empresa de utilizar el Ista 21 y, por otro, en incluir en el procedimiento de evaluación, cuando se ha utilizado el método FPSICO, las mismas o muy parecidas condiciones de participación de la representación legal de los trabajadores que establece el método Ista 21.

En 19 empresas el método de evaluación ha sido impuesto.

Tabla 8. Método consensuado

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	145	72,5
No	19	9,5
Total	200	100,0

Consideramos que para la implementación de cualquier método de evaluación de riesgos psicosociales es imprescindible que en el marco del Comité de Seguridad y Salud se consensúe un acuerdo escrito, tenga carácter vinculante, y queden reflejadas, entre otras cuestiones el carácter preventivo de la evaluación, las condiciones de participación de los delegados y delegadas de prevención, y las garantías del anonimato y la confidencialidad propias de este tipo de herramientas.

En el 61,5 por ciento de las empresas se ha constituido un **grupo de trabajo** y en un 53 por ciento se ha suscrito algún **documento sobre las condiciones de aplicación del método**.

Tabla 9

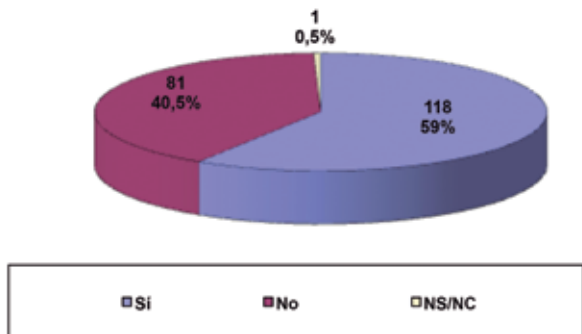
	Sí (%)	No (%)	NS/NC (%)
Constituido Grupo de Trabajo	61,5	38,5	0
Suscripción documento sobre condición de aplicación	53	43	4

En la práctica se han dado casos de empresas que, en mayor o menor grado, han permitido la participación de los delegados y delegadas de prevención en un grupo informal de trabajo, con un funcionamiento bastante irregular, sin ningún tipo de acuerdo por escrito y que en ocasiones es el propio CSS, en los cuales se tratan los aspectos relativos a la evaluación. Se trata de empresas que han utilizado el FPSICO y que se han negado rotundamente a reflejar por escrito la existencia formal de un grupo de trabajo.

Independientemente del método utilizado, la **adaptación del cuestionario** es una fase esencial que tiene dos objetivos fundamentales, por un lado acercar lo más posible el cuestionario a la realidad de la empresa y, por otro, lado garantizar el anonimato de los participantes. Ambos objetivos son fundamentales y dependiendo de cómo se hagan obtendremos unos resultados más o menos “aprovechables” desde el punto preventivo y conseguiremos una mayor o menor tasa de respuesta.

Los resultados muestran que en un 59 por ciento de los casos los delegados y delegadas de prevención han participado activamente en la adaptación del cuestionario, mientras que un 40,5 por ciento no lo han hecho.

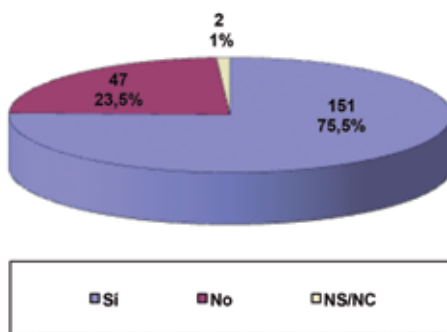
Gráfico 11. los delegados han colaborado en la adaptación del cuestionario



Para asegurarse una alta participación de la plantilla, además de garantizar el anonimato de los participantes, es fundamental diseñar adecuadamente la **distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios**. El objetivo del grupo de trabajo debe centrarse en esta fase, en diseñar formas de entrega, respuesta y recogida de los cuestionarios que preserven la confidencialidad y el anonimato, y garanticen la máxima participación, de forma sincera y libre. Una vez garantizadas estas cuestiones y teniendo presente que la respuesta es voluntaria, individual y confidencial, deben proporcionarse a la plantilla las condiciones necesarias de tiempo e intimidad.

Un 75,5 por ciento de los participantes señalan haber participado en el proceso de distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios, mientras que un 23,5 por ciento dice que no.

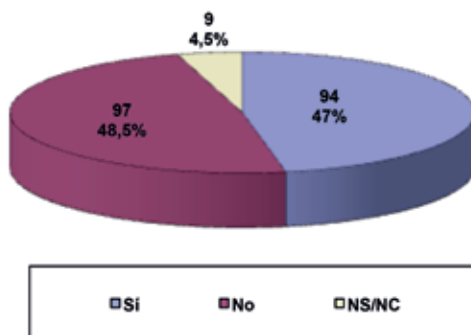
Gráfico 12. Los delegados ha colaborado en el proceso de evaluación



Además de obtener la información de la exposición a los riesgos psicosociales para el conjunto de la empresa, el “**cruce de variables**”, es decir el procedimiento que nos deja establecer una relación entre dos o más preguntas del cuestionario, nos permite obtener información concreta de una determinada condición de trabajo. Su objetivo es facilitar el origen de las exposiciones para orientar el diseño de las medidas preventivas más adecuadas a cada situación.

En un 47 por ciento de las empresas las delegadas y delegados de prevención han participado en la determinación de los cruces de variables, mientras que en un 48,5 por ciento no.

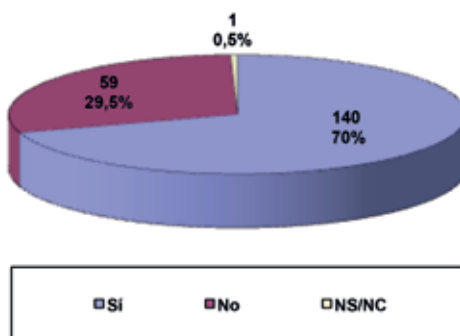
Gráfico 13. Los delegados han colaborado en la determinación del cruce de variables



Una vez obtenido el informe de evaluación es necesario informar a **la plantilla sobre los resultados**. Esta información, además de dar cumplimiento al artículo 18 de la LPRL donde se establece que los trabajadores deben estar informados sobre los riesgos para su seguridad y salud, tanto aquellos que afectan a toda la empresa como a cada puesto de trabajo o función, constituye el *feedback* que esperan los trabajadores y trabajadoras tras haber realizado el cuestionario.

Podemos comprobar que en un 70 por ciento de las empresas se han articulado canales de comunicación para informar a la plantilla de los resultados de la evaluación, mientras que en un 29,5 por ciento no se ha adoptado ninguna medida de este tipo.

Gráfico 14. Se ha informado a la plantilla sobre los resultados



No cabe duda de que cuando los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención abordan un proceso de la magnitud de evaluar los riesgos psicosociales, son muchas las cuestiones que deben tener en cuenta. Precisamente por esa complejidad les hemos preguntado si **consideran que su participación en el proceso ha sido, en términos generales suficiente.**

Como vemos en la siguiente tabla, de las 200 empresas en 121, las delegadas y delegados han contestado que sí consideran suficiente su participación frente a los 78 que piensan que no.

Tabla10. Participación suficiente de los delegados de prevención

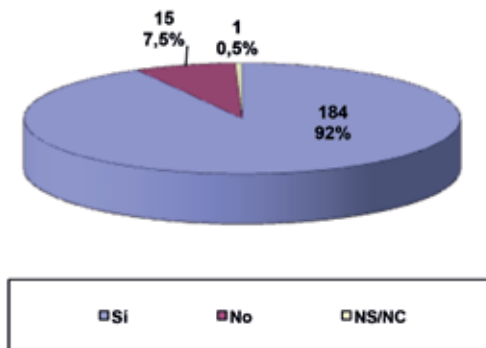
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	121	60,5
No	78	39,0
NS/NC	1	0,5
Total	200	100,0

Condiciones de aplicación del método de evaluación

La **confidencialidad** garantiza que la información está accesible únicamente para el personal autorizado para acceder a dicha información. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. El cumplimiento de este criterio es fundamental para conseguir una adecuada tasa de respuesta.

En un porcentaje muy elevado de empresas, concretamente en un 92 por ciento, las delegadas y delegados consideran que se han guardado todas las cautelas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los datos.

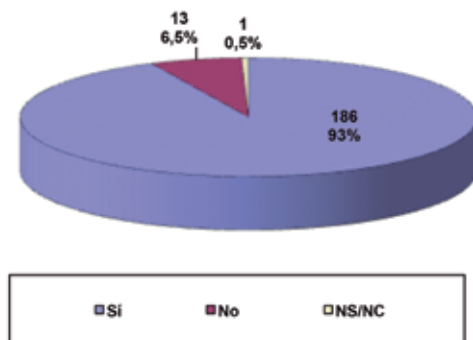
Gráfico 15. Se ha facilitado la confidencialidad



El **anonimato** supone que la persona que ha realizado el cuestionario quede oculta y no haya manera de detectarla. Se rige básicamente por los mismos criterios que la confidencialidad y es también un requisito imprescindible para garantizar una adecuada tasa de respuesta.

Los resultados son prácticamente idénticos a los obtenidos con respecto a la confidencialidad, ya que ambas cuestiones están estrechamente relacionadas. En este caso un 93 por ciento de los delegados y delegadas piensan que el anonimato está suficientemente garantizado y un 6,5 por ciento cree que no.

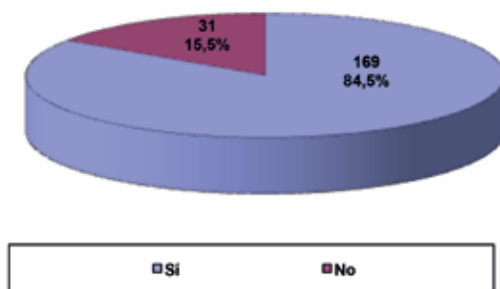
Gráfico 16. Se ha garantizado el anonimato



Junto con el anonimato y la confidencialidad hay otro elemento vital para conseguir una tasa de repuesta aceptable: la **información a la plantilla**. Hay que informar a los trabajadores y trabajadoras sobre qué son los riesgos psicosociales, los objetivos de su evaluación, las fases del proceso, los plazos, etc. En definitiva, comunicar con transparencia para favorecer la participación y garantizar la eficacia.

Ante esta cuestión, los representantes de los trabajadores en materia de prevención consideran que en un 84,5 por ciento de las empresas la plantilla ha sido previamente informada sobre qué se iba a hacer y cómo se iba a hacer y en un 15,5 por ciento de los delegados y delegadas manifiestan que esta información no se ha llevado a cabo.

Gráfico 17. Información previa a los trabajadores

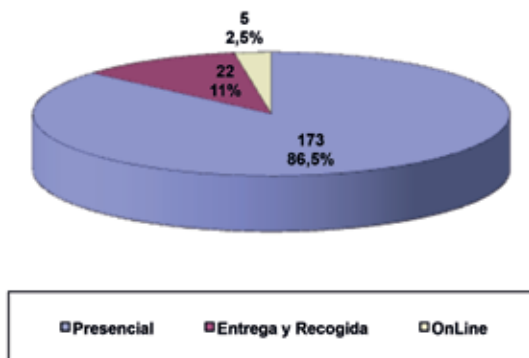


La experiencia nos dice que dependiendo de la **forma elegida para pasar el cuestionario** la tasa de respuesta varía. En general, a los trabajadores y trabajadoras no suele gustarles demasiado cumplimentar el cuestionario de forma *on line*, dado que genera mucha desconfianza y no perciben que el anonimato quede totalmente garantizado. La experiencia también nos dice que la fórmula de entrega y recogida dentro de un plazo determinado conlleva que los trabajadores y trabajadoras olviden devolver los cuestionarios, quedando, además, la duda de si su cumplimentación ha sido individual. Así, parece que la forma más eficaz de pasar el cuestionario es de manera presencial.

En el siguiente gráfico podemos comprobar cómo en un 86,5 por ciento de los casos los delegados y delegadas de prevención han impulsado esta fórmula en sus empresas en detrimento del modo entrega y reco-

gida que solo se ha llevado a cabo en un 11 por ciento. El modo *online* solo se ha aplicado en un 2,5 por ciento de las empresas.

Gráfico 18. Forma de aplicación del cuestionario



El artículo 14. 5 de la LPRL establece que “*el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores*”. Este principio es directamente aplicable a la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales, por lo que el coste derivado del tiempo empleado en la cumplimentación del cuestionario en ningún caso podrá ir a cargo del trabajador o trabajadora.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que el tiempo empleado en la cumplimentación del cuestionario es considerado como **tiempo efectivo de trabajo** en 172 empresas. Esta cantidad supone la práctica totalidad de las empresas, ya que en 22 empresas el modelo utilizado para realizar el cuestionario fue la entrega y recogida, por lo que éste no fue cumplimentado por los trabajadores y trabajadoras en su tiempo efectivo de trabajo.

Tabla 11. Realización en tiempo efectivo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	172	86,0
No	26	13,0
NS/NC	2	1,0
Total	200	100,0

Hemos visto anteriormente que en una gran mayoría de empresas se ha informado a los trabajadores y trabajadoras. No obstante conviene diferenciar entre informar y sensibilizar. Informar no es más que comunicar algo a alguien, en este caso que se va a hacer una evaluación de riesgos psicosociales. Sensibilizar es hacer que los trabajadores y trabajadoras se den cuenta de la importancia de participar en la evaluación de riesgos y que comprendan su objetivo y se impliquen en ella.

En el 75,5 por ciento de las empresas se ha realizado algún tipo de campaña de sensibilización, mientras que en el 24,5 por ciento restante no se ha hecho nada en este sentido. Es importante resaltar que lo más habitual es que este tipo de acciones sean asumidas y llevadas a cabo por los propios delegados y delegadas de prevención.

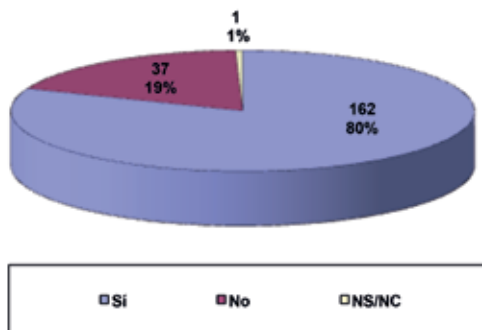
Tabla 12. Campaña de sensibilización

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	151	75,5
No	49	24,5
Total	200	100,0

Una vez informatizados los cuestionarios es el momento de generar el informe de evaluación para, posteriormente, **presentarlo al grupo de trabajo, a los delegados de prevención o, en aquellos casos en los que no se haya constituido grupo de trabajo, al CSS**, con la finalidad de que en cualquier caso y una vez conocido dicho informe comience con el análisis para determinar y consensuar las medidas preventivas necesarias.

En un 81 por ciento de los casos el informe de resultados ha sido presentado al grupo de trabajo, mientras que en 18,5 por ciento el informe no ha sido presentado ante ningún órgano de representación.

Gráfico 19. Presentación de resultados al grupo de trabajo y/o delegados de prevención



Planificación de la actividad preventiva

La evaluación de riesgos psicosociales no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento, sino un instrumento para la acción. Es el primer paso para llevar a cabo una prevención eficaz, es decir para conseguir unas condiciones de trabajo que garanticen la salud de trabajadores y trabajadoras. La ley obliga a seguir una secuencia lógica: primero evaluar, pero no por el mero hecho de conocer sino para prevenir, es decir para, posteriormente, planificar la actividad preventiva.

La fase de **planificación de la actividad preventiva** es fundamental. Hemos evaluado los riesgos psicosociales para cambiar aquellas condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo y de las prácticas empresariales de gestión laboral que pueden ser nocivas para la salud de los trabajadores y trabajadoras. Todas las exposiciones nocivas para la salud detectadas en la evaluación de riesgos psicosociales deben ser abordadas a través de intervenciones que garanticen que no producirá efectos negativos en la salud de las personas expuestas.

Efectivamente, una vez evaluados los riesgos psicosociales es necesario planificar la actividad preventiva. El artículo 8 de la LPRL establece la necesidad de planificación y señala que *“cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que pro-*

ceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos”.

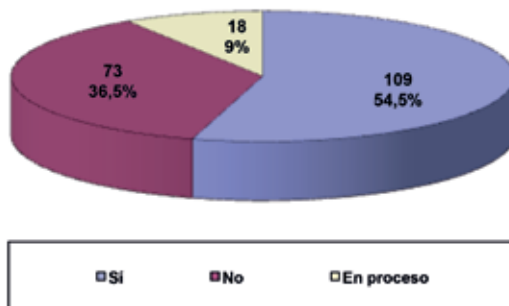
A lo largo de todo este estudio hemos insistido mucho en la participación, tanto de los delegados y delegadas de prevención, como de los propios trabajadores y trabajadoras. Esta participación es también sumamente importante en la fase de planificación de la actividad preventiva, porque ha llegado el momento de concretar las soluciones a los problemas detectados en la evaluación.

Las medidas preventivas de carácter psicosocial deben ser fruto de la negociación y el consenso entre los empresarios y los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención. Son ellos los que conocen realmente el funcionamiento de la empresa y pueden proponer soluciones eficaces.

También es necesario, para concretar propuestas realistas y eficaces, contar con los trabajadores y trabajadoras. Para ello hay que facilitarles espacios donde puedan plantear soluciones a los problemas detectados. Con ello, además de conocer el punto de vista de la plantilla y sus propuestas preventivas, al sentirse implicados aceptarán de mejor grado los eventuales cambios que puedan producirse en la organización del trabajo.

En un 54,5 por ciento de las empresas se ha realizado la planificación de la actividad preventiva, en un 36,5 por ciento no y en el 9 por ciento restante la planificación está en proceso.

Gráfico 20. Planificación de la actividad preventiva



La inmensa mayoría de los casos en que la contestación ha sido negativa se debe al hecho de que la empresa ha presentado una serie de propuestas genéricas, realizadas por el servicio de prevención. Se trata de propuestas sin ningún valor preventivo que, desde el punto de vista empresarial, sí son consideradas como medidas preventivas. Se trata de organizaciones que no tienen intención de negociar ni acordar con la representación legal de los trabajadores. Obviamente, los delegados y delegadas de prevención no reconocen estas propuestas como una verdadera planificación, dado que se les ha negado el derecho a hacer propuestas.

El primer paso para planificar la actividad preventiva es analizar los datos resultantes de la evaluación de riesgos psicosociales. Para ello hay que **concretar la exposición y el origen de los riesgos**, es decir determinar cuántos trabajadores y trabajadoras están expuestos a la situación más desfavorable para la salud para cada uno de los factores de riesgo analizados, así como la localización de dichos riesgos por puestos de trabajo, departamentos, en función del sexo, en determinado, tramos de edad, etc.

De las 109 empresas en las que se ha realizado planificación de la actividad preventiva, en 95 (87,2 por ciento) se ha concretado la exposición y el origen de los riesgos psicosociales para todas las dimensiones desfavorables. En 12 (11 por ciento) no se ha hecho y en 2 (1,8 por ciento) está en proceso.

La determinación de las medidas preventivas no puede ser un proceso unilateral según el cual el empresario impone a los trabajadores una serie de medidas a la vez que informa a la representación legal del contenido de las mismas. Por el contrario, debe ser un proceso participativo donde ambas partes, en los órganos de participación habilitados específicamente para esta función, propongan, **debatan y acuerden medidas** realistas, concretas, aplicables y aceptadas por los trabajadores y trabajadoras.

En 98 empresas del total de las que cuentan con planificación de la actividad preventiva se ha debatido sobre las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir las exposiciones a los riesgos psicosociales. En 8 de ellas, los delegados y delegadas de prevención señalan que no se ha producido este debate y en 3 están en proceso.

Tabla 13. Debate sobre las medidas preventivas

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación o está en proceso	91	45,5
Sí	98	49,0
No	8	4,0
En proceso	3	1,5
Total	200	100,0

Todos los riesgos detectados, de acuerdo con lo previsto en la legislación y con la lógica y sentido de la prevención, deben ser tributarios de intervención. Sin embargo, las medidas preventivas se han de priorizar y calendarizar con el objetivo de ordenar la intervención. Los criterios para **priorizar la aplicación de las medidas preventivas** pueden ser muy variados y están basados en aspectos como el número personas afectadas, el origen de los riesgos, si son riesgos que pueden generar desigualdad entre trabajadores y trabajadoras o, simplemente en función de la facilidad para su implementación.

Los resultados obtenidos nos muestran cómo en 83 ó empresas que han realizado la planificación de la actividad preventiva se ha acordado algún tipo de priorización de las medidas preventivas, mientras que en 24 no ha sido así. En dos empresas este proceso está aún en marcha.

Tabla 14. Priorización de las medidas preventivas

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación o está en proceso	91	45,5
Sí	83	41,5
No	24	12,0
En proceso	2	1,0
Total	200	100,0

En 90 de las 109 empresas en las que se ha realizado la planificación de la actividad preventiva se han **concretado medidas para eliminar o reducir los riesgos psicosociales**. Hemos dividido en seis bloques el tipo de medidas adoptadas, independientemente de

que en las empresas se hayan adoptado medidas preventivas de otra naturaleza.

Tabla 15. Concreción de las medidas preventivas

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación o está en proceso	91	45,5
Sí	90	45,0
No	15	7,5
En proceso	4	2,0
Total	200	100,0

1. Medidas dirigidas a enriquecer el trabajo.

Desde el punto de vista de la prevención, para combatir estos riesgos en origen, se trata de poner medios que superen la división clásica del trabajo entre tareas de ejecución y de diseño, la parcelación del trabajo, la estandarización y la concepción individual del trabajo.

De las 90 empresas en las que se han concretado medidas preventivas, sólo en algo más de la mitad se han podido negociar medidas de esta índole, concretamente en 49.

2. Medidas dirigidas a trabajar de forma cooperativa.

Para mejorar el apoyo en el trabajo primero es necesario facilitar las relaciones sociales y la prestación de ayuda entre compañeros y entre superiores y trabajadores en la realización de las tareas. Desde el punto de vista de la prevención, combatir estos riesgos en origen implica poner medios para superar la concepción de la empresa como un mercado interno en el que todas las unidades e individuos compiten entre ellos y evitar la descripción de problemas organizacionales como problemas de personalidad individual o social de los trabajadores.

En este caso han sido 47 las empresas en las que, según los delegados y delegadas de prevención, se ha acordado alguna medida de esta naturaleza.

3. Medidas dirigidas a reorganizar las jornadas de trabajo.

Las prolongaciones de jornada, las jornadas asociales y la falta de control sobre la jornada suelen ser el origen de este tipo de proble-

mas, y las medidas de intervención que se han mostrado más eficaces son las que se dirigen a posibilitar el control de los tiempos de trabajo por parte de la población trabajadora (reducción de jornada por voluntad del trabajador o la trabajadora, posibilitar cambios de horario cotidianamente y tener días de libre disposición).

En los datos encontrados podemos comprobar cómo cuando hablamos de reorganizar los tiempos de trabajo las empresas son aún más reticentes a tomar medidas preventivas de calidad. Tanto es así que solo 22 han adoptado alguna medida preventiva en este sentido.

4. Medidas dirigidas a reducir las exigencias.

Las exposiciones a ritmos altos y altas exigencias tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial o con la inadecuación de la tecnología, materiales o procesos de trabajo. Desde el punto de vista de la prevención, la cantidad de trabajo debe adecuarse al tiempo que dura la jornada, debe ser razonable: ni demasiado trabajo ni demasiado poco.

En relación a las exigencias emocionales se puede admitir que son inherentes a ciertas ocupaciones sanitarias, docentes, y de protección (bomberos, policías, etc.). No podemos eliminar a los enfermos de cáncer, ni a los niños, ni a los pirómanos, ni a los usuarios con graves problemas económicos, ello quiere decir que las exigencias emocionales que se derivan de la realización de estos trabajos no pueden eliminarse ni reducirse en origen. Sin embargo, puede intervenir reduciendo el tiempo de exposición y desarrollando medidas de protección para el trabajador, aumentando las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación y supervisión psicológica. Estas medidas de protección no pueden ser un sustituto de otras medidas de prevención en origen orientadas a reducir o eliminar la exposición a los otros riesgos psicosociales.

En este caso son 44 los y las representantes de los trabajadores que manifiestan que en sus respectivas empresas se ha adoptado en la planificación de la actividad preventiva algún tipo de medida dirigida a reducir las exigencias en el trabajo.

5. Medidas dirigidas a aumentar la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo.

Es frecuente exigir al trabajador estar disponible para los requerimientos empresariales: cambiar las tareas y responsabilidades, asumir tareas adicionales, ir a trabajar al centro que haga falta, en el momento que sea necesario, yendo a trabajar días u horas no previstos, alargar la jornada, cobrar según lo producido/servido, etc. Esta exigencia de disponibilidad puede implicar exposiciones nocivas en las dimensiones de inseguridad, reconocimiento y justicia.

Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas de las suficientes oportunidades para que éstas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo y al control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo, tareas y salario). Frente a la alta inseguridad, si no podemos eliminar la temporalidad en el empleo y los cambios de condiciones de trabajo, éstos se han de limitar y negociar estableciendo procedimientos conocidos por toda la plantilla, con criterios justos, preavisos suficientes y herramientas de apoyo necesarias para adaptarse a la nueva situación.

En relación con la falta de estabilidad en el empleo solo en 20 empresas se han, adoptado algún tipo de medida preventiva, mientras que con respecto a las medidas preventivas dirigidas a aumentar la estabilidad de las condiciones de trabajo esta cifra asciende a 51 del total de 90 empresas estudiadas en este apartado.

Tabla 16. Tipos de medidas concretadas

	Sí	No	En proceso
Enriquecer el trabajo	49	40	1
Trabajar de forma cooperativa	47	42	1
Reordenación jornadas de trabajo	22	68	0
Reducir exigencias	44	44	2
Estabilidad en el empleo	20	69	1
Estabilidad de las condiciones de trabajo	51	36	3

Como hemos podido comprobar en los datos de empresas que han realizado una “verdadera” planificación de la actividad preventiva, es frecuente que la práctica de la prevención esté basada única y exclusivamente en el conocimiento y la experiencia técnica. Pero existen otros conocimientos y experiencias complementarios a los técnicos: los de la población trabajadora.

Es aquí donde el papel de los delegados y delegadas de prevención cobra protagonismo. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención son la correa de transmisión entre los trabajadores y las empresas. Es por ello que la identificación de los riesgos y las propuestas de intervención preventiva tienen que estar basadas en la participación de los trabajadores y trabajadoras, pero ello se vuelve imprescindible cuando nos referimos a los riesgos psicosociales, pues estamos hablando principalmente de cómo se realiza el trabajo, y quien conoce mejor que nadie esta dimensión del trabajo es, sin duda, quien lo realiza, sobre todo si es la persona que sufre sus consecuencias. En el ámbito de los riesgos psicosociales no hay otra metodología de evaluación y planificación posible que no sea la que está basada en la identificación y valoración de los riesgos a partir de la experiencia y conocimiento de la población trabajadora.

Como podemos ver, son bastantes los casos en los que los delegados y delegadas de prevención han considerado, con carácter general, que las medidas incluidas finalmente en la planificación de la actividad preventiva han sido fruto del **consenso**, en concreto en 63 empresas.

Tabla 17. Medidas fruto del consenso

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación	91	45,5
Sí	63	31,5
No	46	23,0
Total	200	100,0

En el momento de la implementación de las medidas de prevención, es decir en el proceso de cambio de las condiciones de trabajo, es imprescindible continuar **informando e implicando a la plantilla**. En cualquier caso, los trabajadores y trabajadoras deben tener información de las medidas preventivas acordadas para actuar sobre las

exposiciones a las que están expuestos, tanto en lo que se refiere a los datos generales de la empresa como a las unidades de análisis en las que son protagonistas.

Para esta cuestión, los resultados muestran que del total de empresas que han realizado la planificación de la actividad preventiva, en 62 se ha llevado a cabo este proceso de información a la plantilla y en 8 está en proceso.

Tabla 18. Información a la plantilla sobre las medidas acordadas

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación	91	45,5
Sí	62	31
No	39	19,5
En proceso	8	4
Total	200	100

Antes de implementar las medidas preventivas es necesario planificar cada una de las ellas, es decir hay que garantizar que éstas estén vinculadas a una serie de información respecto a su ejecución, entre la que destaca la relativa a los **recursos necesarios**: (quién es la persona(s) o unidad(es) responsable(s) y los medios humanos y materiales necesarios para llevarla a cabo).

Los resultados muestran que son 58 las empresas con planificación de la actividad preventiva que han llegado a concretar los recursos, tanto humanos como materiales, en este documento, y en 8 de ellas esta fase se encuentra en proceso.

Tabla 19. Recursos necesarios en la planificación

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación	91	45,5
Sí	58	29
No	43	21,5
En proceso	8	4
Total	200	100

Una vez que las medidas han sido implementadas, hay que garantizar de alguna manera que realmente están siendo las medidas adecuadas y, por lo tanto, son eficaces en la eliminación o reducción del riesgo. En este sentido es necesario **establecer algún tipo de control o de valoración de la eficacia de las medidas preventivas**. Estos mecanismos pueden ser de distinta naturaleza y pueden ir desde evaluar nuevamente para ver si han mejorado los resultados a designar a una comisión que se ocupe de recibir las quejas y sugerencias personalmente.

Únicamente en 20 de las empresas que han culminado el proceso de planificación de la actividad preventiva se ha llegado a establecer formalmente algún mecanismo de control de su eficacia para determinar si están o no dando resultado. En otras 6 empresas estas cuestiones se encuentran en proceso de determinación.

Tabla 20. Establecimiento de mecanismos de control de la eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación	91	45,5
Sí	20	10
No	83	41,5
En proceso	6	3
Total	200	100

No obstante hay que señalar que una gran mayoría de los delegados y delegadas de prevención han puesto en práctica algún tipo de control informal, generalmente consistente en hablar con los trabajadores y trabajadoras y visitar los distintos puestos de trabajo, para constatar si las medidas implementadas están surtiendo efecto. Se trata, en la mayor parte de los casos, de iniciativas autónomas, que se han tomado al margen de la empresa, y que les están permitiendo comprobar “in situ” la eficacia de las medidas adoptadas.

Desgraciadamente es bastante habitual que una vez evaluados los riesgos psicosociales y realizada la planificación de la actividad preventiva el proceso se pare. De nada sirve haber planteado unas excelentes medidas preventivas, participadas por los delegados y delegadas de prevención y por los propios trabajadores y trabajadoras, si no se ponen en práctica.

En la siguiente tabla podemos comprobar cómo de las 109 empresas en las que se ha culminado el proceso de planificación de la actividad preventiva únicamente en 61 las medidas han llegado a ser **implementadas**.

Tabla 21. Proceso de implementación

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación	91	45,5
Sí	61	30,5
No	48	14,0
Total	200	100,0

En aquellas empresas en las que se han aplicado las medidas preventivas los delegados y delegadas de prevención consideran que éstas han sido **eficaces** en términos de mejora de las condiciones de trabajo en 48, mientras que en el resto, es decir en 61 consideran que no han cumplido con las expectativas esperadas.

Tabla 22. Medidas preventivas eficaces

	Frecuencia	Porcentaje
No existe planificación	91	45,5
Sí	48	24,0
No	61	30,5
Total	200	100,0

Estos malos resultados se basan en el hecho, coincidente en multitud de casos, en que las medidas preventivas de carácter más estructural y que tienen que ver sobre todo con la organización del tiempo de trabajo, con las exigencias en el trabajo y con la doble presencia entre otras, no suelen ser aceptadas de buen grado por el empresariado y son muchas las ocasiones en las que no encuentran respuestas adecuadas en las planificaciones y si las encuentran no son aplicadas en última instancia.

Crisis y riesgos psicosociales

La **crisis económica** está afectando, en mayor o menor medida, a la práctica totalidad de nuestro tejido empresarial. Pero esta crisis, además

de ocasionar unos efectos devastadores sobre el mercado de trabajo, llevando al desempleo o la precariedad a cada vez más trabajadores y trabajadoras, está teniendo unos efectos muy negativos sobre las condiciones de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid muestran una gran preocupación, no solo por el futuro de su empleo o por la precariedad laboral que parece ir generalizándose, sino por el deterioro de la seguridad y la salud en su trabajo.

Además, las últimas reformas laborales han ido introduciendo nuevos desequilibrios en este campo, ya que han ido dotando a los empresarios de un mayor margen de actuación discrecional en una serie de materias, sobre todo en las que tienen que ver con la organización del tiempo de trabajo, sin mejorar la participación de los representantes de los trabajadores en este tipo de decisiones.

El nuestro es un país que se caracteriza, en condiciones normales, por una alta exposición a riesgos psicosociales, pero la crisis económica iniciada en 2008 ha aumentando aún más esta exposición.

En este capítulo analizamos la percepción de los delegados y delegadas de prevención con respecto a la incidencia que la crisis ha tenido en el ámbito de los riesgos psicosociales en sus empresas.

La primera cuestión planteada a los delegados y delegadas de prevención es si la crisis económica ha **modificado algunas condiciones de trabajo empeorando la exposición a los riesgos psicosociales** en relación con el ritmo de trabajo, el control sobre el tiempo de trabajo, la calidad de liderazgo, las exigencias emocionales del trabajo y el reconocimiento en el trabajo.

1. Ritmo de trabajo

Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad de trabajo que hay que realizar y el tiempo disponible para hacerlo.

En un 41 por ciento de las empresas analizadas los delegados y delegadas de prevención opinan que como consecuencia de la crisis han aumentado los ritmos de trabajo.

2. Control sobre el tiempo de trabajo

En el trabajo ejercemos un determinado poder de control sobre nuestro tiempo de trabajo y descanso. El control sobre el tiempo

de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Este factor tiene que ver con las horas de entrada y salida, días de la semana, pausas, descansos, permisos, con las vacaciones, etc.

Con relación a este factor, los resultados del estudio ponen de manifiesto que, en un 39 por ciento de las empresas ha empeorado, como consecuencia de la crisis, el control que trabajadores y trabajadoras tienen sobre los tiempos de trabajo.

3. Calidad de liderazgo

Se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con el apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos.

En este caso, los representantes de los trabajadores en materia de prevención también han puesto de manifiesto que la calidad de liderazgo ha empeorado en el 31 por ciento de las empresas objeto de estudio.

4. Exigencias emocionales del trabajo

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan a nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. Las altas exigencias emocionales suponen una situación de riesgo para la salud.

En un 30,5 por ciento de las empresas estudiadas se ha producido un aumento de las exigencias psicológicas emocionales desde que comenzó la crisis económica.

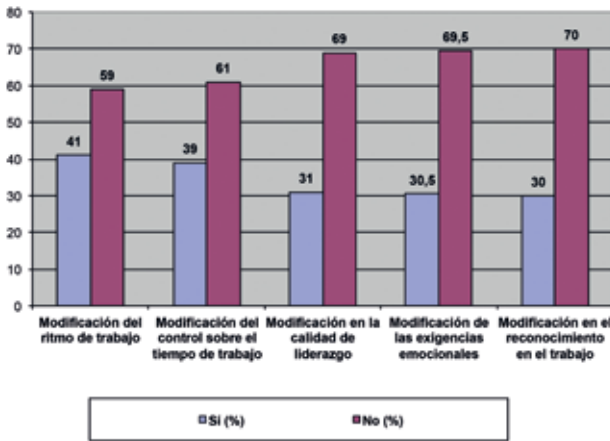
5. Reconocimiento en el trabajo

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la ges-

ción de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento ni respeto como profesional), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., o con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas.

En un 30 por ciento de las empresas estudiadas se ha producido un aumento de la falta de reconocimiento en el trabajo a raíz del inicio de la crisis económica.

Gráfico 21. Cambios en las condiciones de trabajo durante la crisis



Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, por ello se pidió a los delegados y delegadas que opinaran con respecto a si la crisis económica ha producido algún tipo de desigualdad con respecto a las condiciones de trabajo entre la plantilla por razón de sexo, tipo de contrato, edad y antigüedad.

1. Sexo

En la situación de crisis actual, y con las altas tasas de paro que soportamos, es igual de importante hablar tanto de desigualdades en el desempleo como en el empleo. Persiste una importante segregación laboral. Hombres y mujeres no realizamos las mismas tareas, trabajamos en distintos sectores, ramas de actividad, categorías profesionales. Incluso en una misma categoría o puesto de trabajo, las tareas que realizan hombres y mujeres pueden

llegar a ser diferentes, por lo que las condiciones de trabajo son también diferentes.

Se trata, sin duda, de una de las principales exposiciones psicosociales que podemos encontrar en las empresas. Los resultados obtenidos han puesto de manifiesto que la crisis económica ha producido desigualdades respecto a las condiciones de trabajo por razón de sexo en un 10,5 por ciento de las empresas.

2. Tipo de contrato

No cabe duda que cada vez existe una brecha mayor entre trabajadores en función del tipo de contrato que hayan suscrito con sus empresas. La temporalidad en la contratación, junto con el cada vez mayor número de contratos a tiempo parcial, hace que los trabajadores y trabajadoras estén cada vez más expuestos tanto a la inseguridad en el empleo como a la inseguridad en sus condiciones de trabajo.

En un 33 por ciento de los casos los delegados y delegadas de prevención señalan que la crisis económica ha producido desigualdades respecto a las condiciones de trabajo entre los trabajadores por razón del tipo de contrato que han suscrito con la empresa.

3. Edad

Tradicionalmente, pero aún más en el momento actual, las diferencias de edad han sido utilizadas sin escrúpulos para discriminar en el empleo, para el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo a los trabajadores y trabajadoras.

En un 10,5 por ciento de los casos los representantes de los trabajadores han puesto de manifiesto que en sus empresas la crisis económica ha generado desigualdades por razón de edad respecto a las condiciones de trabajo.

4. Antigüedad

En cuanto a la antigüedad en el puesto de trabajo, en el 13,5 por ciento de los casos analizados, los delegados y delegadas creen que la crisis económica sí ha producido desigualdades en relación con las condiciones de trabajo por razón de la edad de los trabajadores y trabajadoras, frente al 86,5 por ciento que no las ha producido.

Tabla 23. Cambios en las condiciones de trabajo durante la crisis

	Si (%)	No (%)
Desigualdades por sexo	10,5	89,5
Desigualdades por tipo de contrato	33	67
Desigualdades por edad	10,5	89,5
Desigualdades por antigüedad	13,5	86,5

El **estrés en el trabajo** ha sido recientemente definido como «un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación».

La investigación ha aportado fuertes evidencias de relación entre el estrés y trastornos de salud diversos como las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicos, dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de la salud mental, conductas sociales y absentismo laboral por motivos de salud.

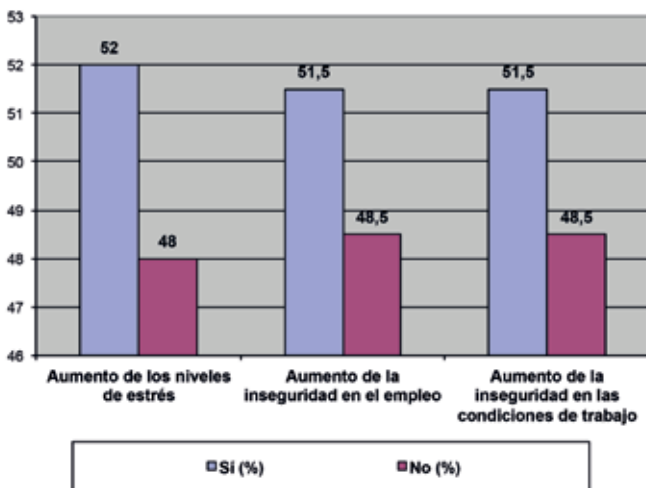
Un 52 por ciento de los delegados y de las delegadas de prevención se muestran convencidos de que como consecuencia de la crisis han aumentado los niveles de estrés en sus centros de trabajo.

Existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo o inseguridad contractual, la temporalidad y, en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples problemas de salud. En este sentido, un 51,5 por ciento de los representantes de los trabajadores consultados consideran que, como consecuencia de la crisis, se ha generado algún tipo de inseguridad con respecto a la continuidad del empleo en sus empresas.

Junto con la inseguridad contractual está la inseguridad sobre las condiciones de trabajo relacionado con, entre otros aspectos, cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras.

En relación con la inseguridad en las condiciones de trabajo, se han obtenido los mismos resultados que con respecto a la inseguridad contractual o en el empleo, es decir un 51,5 por ciento de los delegados y delegadas manifiestan que debido a la crisis en sus empresas ha aparecido una sensación de inseguridad con respecto al mantenimiento de las condiciones de trabajo previas a la crisis.

Gráfico 22. Cambios de las condiciones de trabajo durante la crisis



Análisis por tamaño de empresa

Si atendemos al método de evaluación de riesgos psicosociales utilizado en función del número de trabajadores en plantilla que tiene la empresa, podemos comprobar que el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ha aplicado con mayor frecuencia en todas las empresas analizadas (con porcentajes que oscilan entre el 53 por ciento en el caso de las pequeñas y 65 por ciento en el caso de las grandes empresas), independientemente de su número de trabajadores. Esto es así porque este método goza de un falso carácter de oficialidad frente al resto de métodos debido a su procedencia, por lo que resulta complicado, en muchas ocasiones, convencer a los representantes de la empresa de la idoneidad de aplicar otro método. A ello hay que sumar que, en el caso concreto de Istas 21, son muchas las empresas que de entrada lo rechazan al identificarlo con CCOO, sin ni siquiera interesarse seriamente por sus ventajas técnicas y operativas con respecto a cualquier otro método.

Hay que resaltar que es en las empresas pequeñas cuyo número de trabajadores oscila entre 6 y 49, donde se ha aplicado el Ista 21 en más ocasiones (47,4 por ciento).

Tabla 25. Método elegido por tamaño de empresa

Nº Trabajadores	MÉTODO	
	Ista 21(%)	FPSICO (%)
De 6 a 49	47,4	52,6
De 50 a 499	35,6	61,1
Más de 500	35,2	64,8

Al analizar los resultados de las condiciones de consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención en función del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa, se observa una relación directa entre el tamaño de la empresa y las posibilidades que han tenido los representantes de los trabajadores y trabajadoras de participar en el proceso de evaluación, de tal manera que cuanto más grande es la empresa mayores son las posibilidades de consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención.

Esta relación es más evidente en lo referido al consenso en el método de evaluación, la colaboración en el proceso y la información a la plantilla.

Hay que resaltar que el 63 por ciento de los delegados y delegadas de prevención de las empresas pequeñas consideran que su participación en el proceso ha sido suficiente en términos generales. Este buen dato, puede ser debido a que en este tipo de empresas con pocos trabajadores y trabajadoras en las que la acción sindical puede llegar a ser extremadamente compleja los logros, por pequeños que pudieran ser, son muy valorados.

Tabla 26. Consulta y participación en la Evaluación en función del tamaño de la empresa

Nº Trabajadores	Método consensuado (%)	Grupo de trabajo (%)	Firma documento (%)	Adaptación cuestionario (%)
De 6 a 49	68,4	63,2	47,4	57,9
De 50 a 499	80	56,7	44,4	55,6
Más de 500	86,8	65,9	62,6	62,6

Nº Trabajadores	Colaboración en proceso (%)	Colaboración cruce variables (%)	Información a la plantilla (%)	Participación suficiente (%)
De 6 a 49	68,4	52,6	63,2	63,2
De 50 a 499	73,3	44,4	66,7	47,8
Más de 500	79,1	48,4	74,7	72,5

Con respecto a los resultados de aquellas empresas que han culminado el proceso con la realización de la planificación de la actividad preventiva, podemos comprobar cómo es en las empresas más pequeñas, en las que, con mayor frecuencia se ha realizado la planificación de la actividad preventiva. Este dato concuerda con el hecho de que también ha sido en las empresas pequeñas donde se ha aplicado el Ista 21 con mayor profusión, y pone de manifiesto que las garantías en materia de participación de los delegados y delegadas de prevención que tiene el Ista 21 ofrecen mayores posibilidades de culminar el proceso preventivo con éxito.

Tabla 27. Realización de la planificación por tamaño de empresa

Nº Trabajadores	Planificación		
	Sí	No	En proceso
De 6 a 49	78,90%	21,10%	0,00%
De 50 a 499	47,80%	41,10%	11,10%
Más de 500	56,00%	35,20%	8,80%

Si nos fijamos en los datos resultantes del análisis de las **condiciones de consulta y participación** de los representantes legales de los trabajadores en materia de prevención **en función del tipo de servicio de prevención que ha realizado la evaluación de**

riesgos psicosociales, podemos observar que son los servicios de prevención propios los que garantizan en mayor medida los derechos de participación y consulta de los delegados y las delegadas de prevención.

Allí donde la evaluación de riesgos psicosociales la ha realizado un servicio de prevención ajeno es donde menos posibilidades de colaboración han tenido los delegados y las delegadas de prevención en el diseño, distribución, respuesta y recogida del cuestionario, donde no se ha permitido ni en la mitad de los casos (40 por ciento) que los representantes legales de los trabajadores den su opinión sobre aspectos tan cruciales para la evaluación como el cruce de variables y donde en menos empresas se ha informado a la plantilla de los resultados del informe preliminar. Como consecuencia de ello, ante la pregunta formulada a los delegados y delegadas de prevención sobre si consideran que su participación ha sido, en términos generales, suficiente en el proceso de evaluación, solo un 48,6 por ciento de los casos en los que la evaluación ha sido realizada por un servicio de prevención ajeno consideran que sí, frente a un 66 por ciento en el caso de los Servicios de Prevención Propios.

Tabla 28. Consulta y participación en la evaluación de riesgos según servicio de prevención

Servicio Prevención	Método consensuado (%)	Grupo de Trabajo (%)	Firma documento (%)	Adaptación de cuestionario (%)
Propio	82,6	67	60,6	67
Ajeno	80,6	56,9	45,8	51,4
Mancomunado	84,2	47,4	36,8	42,1

Servicio Prevención	Colaboración en el proceso (%)	Colaboración cruce variables (%)	Información a la plantilla (%)	Participación suficiente (%)
Propio	76,1	52,3	70,6	66,1
Ajeno	72,2	40,3	66,7	48,6
Mancomunado	84,2	42,1	78,9	73,7

Con respecto a los resultados obtenidos al analizar las **condiciones de consulta y participación** de los delegados y delegadas de prevención atendiendo al **método de evaluación de riesgos psicoso-**

ciales utilizado, podemos señalar que el hecho de que el Iastas 21 incluya unas condiciones de aplicación que garantizan la participación al máximo nivel en todas las fases del proceso -incluyendo la planificación de la actividad preventiva-, supone que en todas las cuestiones analizadas en este apartado los datos obtenidos por el Iastas 21 sean mucho mejores que los obtenidos si tomamos como referencia el FPSICO, existiendo entre ambos métodos diferencias muy significativas en todos los aspectos analizados, de 50 e incluso 60 puntos porcentuales.

En consecuencia, ante la pregunta formulada a los delegados y delegadas de prevención sobre si consideran que su participación ha sido, en términos generales, suficiente en el proceso de evaluación, solo un 46 por ciento de los delegados y delegadas cuyas empresas han utilizado el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO consideran que sí, mientras que este porcentaje supera el 86 por ciento en las empresas en las que se ha utilizado el Iastas 21.

Tabla 29. Consulta y participación en la evaluación de riesgos según método utilizado

Método	Método consensuado (%)	Grupo de trabajo (%)	Firma documento (%)	Adaptación cuestionario (%)
Iastas 21	94,5	95,9	86,3	94,5
Fpsico	74,2	42,700	34,7	39,5
Método	Colaboración en proceso (%)	Colaboración cruce variables (%)	Información a la plantilla (%)	Participación suficiente (%)
Iastas 21	95,9	86,3	87,7	86,3
Fpsico	63,7	25	59,7	

INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para realizar la investigación cualitativa se han realizado dos grupos de discusión en los que han participado un total de 14 delegados y delegadas de prevención. De ellos, 10 han sido hombres y 4 mujeres de un total de 8 empresas distintas, de diferentes sectores de actividad. A la hora de determinar los grupos de discusión tuvimos en cuenta el método utilizado en las evaluaciones de riesgos psicosociales, de tal forma que en uno de los grupos las empresas han sido evaluadas con el método Ista 21, mientras que en el otro grupo se ha utilizado el FPSICO.

En ambos grupos los participantes han coincidido en señalar que la evaluación de riesgos psicosociales, además de cumplir (en mayor o menor medida según los casos) con su función en materia preventiva, también ha cumplido una función pedagógica, en tanto en cuanto ha hecho ver a los trabajadores y trabajadoras la importancia de este tipo de riesgos, si bien esta opinión está condicionada por los resultados obtenidos de tal manera que allí donde no se han tomado medidas preventivas adecuadas los delegados y delegadas de prevención manifiestan cierto grado de frustración que también se extiende a la plantilla.

Además, en las empresas caracterizadas por un alto nivel de descentralización, en las que en algunos casos los delegados y delegadas de prevención ni tan siquiera se conocían, la actividad preventiva en materia de riesgos psicosociales ha impulsado la necesidad de coordinación entre los distintos centros de trabajo de tal modo que esta coordinación ha superado el ámbito preventivo en materia de riesgos psicosociales y se ha extendido a todas las áreas de la prevención, e incluso a áreas de carácter sindical que poco o nada tienen que ver con la prevención.

Con respecto a la elección del método, la casuística fue muy diversa. En todas las empresas donde se aplicó el Ista 21 se discutió sobre el método de evaluación a utilizar, mientras que en las empresas que utilizaron el FPSICO en algunas se debatió y en otras se impuso unilateralmente por la empresa.

Los casos en los que se aplicó el Ista 21 fueron los que se desarrollaron con menos controversias, ya que el cumplimiento de las condiciones del acuerdo fue en general razonablemente bueno. En todos los casos se constituyó un grupo de trabajo tal y como obliga

el método, y en todos los casos dicho grupo se reflejó en acuerdo por escrito. Además, en todos los casos el grupo de trabajo ha sido el encargado de adaptar el cuestionario, diseñar los mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, tomar las decisiones sobre el cruce de variables, etc. En general, todos los participantes han coincidido en señalar que en la primera parte del proceso la participación ha sido plena y las decisiones relativas a la aplicación del Ista 21 ha sido fruto del consenso.

En este sentido, se puso de manifiesto la importancia de la implicación del técnico de prevención en el proceso. En un caso concreto, la implicación del técnico ha supuesto que el proceso se haya desarrollado de forma muy fluida, mientras que en los otros casos, aunque en general la valoración también es positiva, la opinión de los delegados y delegadas es que no han contado con esa independencia de la que debería hacer gala todo técnico, ya que ante cualquier discrepancia entre las partes, en la inmensa mayoría de los casos, la opinión técnica siempre caía del lado de la empresa.

“Que el técnico sepa interpretar la filosofía participativa del método es fundamental para que el asunto salga razonablemente bien, pero esto es muy difícil porque los técnicos siguen siendo muy reacios a tenernos en cuenta”.

En cualquier caso, se valoró positivamente la posibilidad que da el Ista 21 de poner por escrito en un documento las propuestas de los delegados y las delegadas de prevención. A pesar de que no todas las propuestas de medidas preventivas son asumidas, los delegados y las delegadas reconocen que el método, con su acuerdo de aplicación, les proporciona la posibilidad de hablar de cuestiones que de otra manera es prácticamente imposible plantear en la empresa.

“El grupo de trabajo nos ha permitido hablar de cosas inimaginables, que son muy difíciles de plantear porque siempre nos ha faltado argumentación para plantearlas, y los resultados de la evaluación nos ha dado esa argumentación”.

Por el contrario, los acuerdos suscritos para aplicar el FPSICO fallaron en algunos casos, de tal manera que los representantes de los trabajadores pudieron constatar en fases tempranas del proceso una voluntad manifiesta de la empresa de no aplicar su contenido, en algún caso concreto en clara connivencia con ciertos sindicatos corporativos.

“Es frustrante, tanto tiempo de trabajo, tantas cesiones para que al final esto se quede en nada”.

Con el FPSICO, el papel de los técnicos de prevención cobra mayor importancia de la deseable. La impresión que tienen algunos delegados y delegadas de prevención es que el acuerdo de aplicación del método con el FPSICO ha servido para que la empresa obtenga el beneplácito de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y así aplicar un método con el que en principio no se mostraban muy de acuerdo y que, una vez conseguido este objetivo la empresa prescinde total o parcialmente de los acuerdos adoptados.

“En las reuniones del grupo de trabajo tenemos que aguantar siempre lo mismo; los que saben realmente de esto son los técnicos..., nosotros podemos ayudar pero ellos son los expertos”.

Los delegados y las delegadas de prevención en cuyas empresas se ha implantado el Ista 21 creen que, en términos generales, la participación en el proceso ha sido suficiente sobre todo en su primera parte, si bien también hay que señalar que el camino no ha estado exento de problemas que achacan más a una falta de interés que a una intencionalidad clara de cercenar sus derechos de participación. En todos los casos coinciden en que, con carácter general, todos los problemas que han ido surgiendo se han ido solucionando.

En los casos en los que la evaluación de riesgos se ha realizado con el FPSICO, los delegados y las delegadas de prevención consideran que han participado en la primera parte del proceso, aunque unos en mayor medida que otros. No obstante, hay que señalar que buena parte de los participantes se han quejado de que la participación ha sido más formal que real.

En dos de las empresas en las que se utilizó el Ista 21, se consiguió la participación de los jefes de departamento en los grupos de trabajo, lo que tuvo dos consecuencias directas muy importantes; por un lado, éstos aceptaron de mejor grado las medidas preventivas, ya que participaron en su diseño y, por otro lado, aportaron ideas muy interesantes sobre cómo podrían abordarse los problemas.

En general los delegados y delegadas de prevención no consideran que hubiera ningún problema con respecto a las garantías de anonimato y confidencialidad de los cuestionarios.

En relación con la calidad y la cantidad de información que se ha proporcionado a los trabajadores y trabajadoras con carácter previo a la evaluación, todos los delegados están convencidos que el grueso de trabajo lo realizó la parte social, estando seguros de que la falta de implicación de la empresa en este paso tenía como objetivo que los trabajadores, dado el carácter voluntario de la evaluación, no acudieran a realizarla por no tener muy claro qué era y para qué servía. En algún caso la empresa intentó que los trabajadores y trabajadoras tuvieran la percepción de que el proceso de evaluación era una cosa del sindicato y que ellos no tenían nada que ver. Evidentemente, esto supondría obtener una tasa de respuesta insuficiente y por lo tanto el fracaso del proceso. En todos los casos la tasa de respuesta fue más que suficiente, pero como consecuencia del trabajo de los delegados que fueron, en última instancia, los que, en algunos casos, trabajador a trabajador informaron a las plantillas.

“La cosa salió bien y la gente contestó porque nosotros fuimos muy pesados y estuvimos machacando a los trabajadores uno a uno”.

Mención aparte merece la utilización de entrevistas personales en algunas empresas en las que se aplicó en FPSICO. En estos casos las entrevistas fueron planteadas por los servicios de prevención y los delegados y las delegadas de prevención sospechan que este empeño se sustenta únicamente en el afán de incrementar la factura a la empresa, pero que no tienen ningún valor en términos preventivos.

“Esto de las entrevistas solo vale para que la gente pase un mal rato, si luego nadie cuenta la verdad porque les da miedo”.

En las empresas cuyas evaluaciones se hicieron con el Ista 21, los trabajadores y trabajadoras parecen estar mejor informados respecto a los riesgos a los que están expuestos. Por el contrario, en la mayor parte de las empresas evaluadas con el FPSICO, ante la pasividad de la empresa para proporcionar esta información, esta obligación empresarial ha sido asumida por los delegados/as de prevención.

El hecho de que el método Ista 21 establezca en su manual el procedimiento de actuación para analizar los resultados ha supuesto que las medidas preventivas se hayan determinado en relación con el origen de los riesgos y sean, en buena parte de los casos, medidas estructurales dirigidas a la organización del trabajo, aunque en ocasiones no consiguen el consenso suficiente con la empresa. En cualquier caso, la representación legal de los trabajadores y traba-

adoras ha hecho propuestas concretas que *a priori* solucionarían problemas concretos y que, si bien no han sido aceptadas en su inmensa mayoría, al menos han sido recogidas en las actas de las reuniones del grupo de trabajo.

Varios participantes cuya evaluación de riesgos psicosociales se ha realizado con el FPSICO han puesto de manifiesto un profundo estado de frustración con respecto a la concreción de las medidas preventivas y por lo tanto a la eficacia del resultado de la evaluación en términos de mejora de las condiciones de trabajo, ya que todos ellos han prestado toda su colaboración y han transigido en cuestiones tan importantes para ellos como el método a utilizar, con el objetivo de sacar adelante un proceso muy complicado. Para los delegados se pone de manifiesto la no coincidencia de objetivos del proceso entre empresa y representantes de los trabajadores. Los primeros parecen tener más interés en cumplir con la Ley y evitar posibles sanciones, mientras que los segundos muestran más interés en traducir esos resultados en propuestas concretas de medidas preventivas.

En las empresas en las que se ha evaluado con el FPSICO los delegados y delegadas de prevención piensan que, con respecto a la implantación de medidas preventivas, los resultados han sido muy desiguales. En algunas empresas se ha tendido a aplicar medidas dirigidas a un reparto más equitativo del trabajo y a garantizar el respeto y el trato justo. Hay coincidencia en el hecho de que la aplicación de medidas es más fácil si éstas no conllevan un coste económico. En cualquier caso, las medidas que se han presentado no solo van dirigidas a mejorar el clima psicosocial de la empresa sino que también pretenden aumentar el rendimiento mediante la aplicación de sistemas de trabajo que acaban con los tiempos muertos y fomentan la competitividad en el trabajo.

De la misma manera y en relación al control de la eficacia de las medidas preventivas todos manifiestan que formalmente no se ha puesto en práctica ningún proceso de revisión de la evaluación. En algunas de las empresas en las que la evaluación se ha realizado con el Ista 21, la representación legal de los trabajadores señala que las mejoras son evidentes y que los trabajadores les manifiestan que, como consecuencia de los cambios organizativos realizados, la situación ha mejorado bastante.

En cuanto a la influencia de la crisis en la organización del trabajo y, por lo tanto, en el aumento de los riesgos psicosociales, los grupos han puesto de manifiesto que la situación económica ha suscitado mucha incertidumbre e inseguridad en las plantillas, habiendo, en general, un importante grado de coincidencia en el hecho de que a raíz de la crisis han empeorado las condiciones de trabajo en general, aumentando las exigencias de todo tipo, estando los trabajadores y trabajadoras obligados a asumir nuevas responsabilidades, aumentando el control sobre su trabajo, todo ello sin ninguna recompensa ni económica ni de ningún otro tipo.

CONCLUSIONES

España es un país que tradicionalmente se ha caracterizado por una alta exposición a riesgos psicosociales, pero la crisis económica iniciada en el año 2008 ha modificado algunas condiciones de trabajo que han tenido un efecto negativo sobre la población trabajadora, provocando un incremento en las exposiciones de trabajadores y trabajadoras a los riesgos psicosociales, así como un aumento de las desigualdades en el conjunto de la población asalariada en España.

Para los delegados y delegadas de prevención, todos estos cambios tienen que ver fundamentalmente con la concepción de la organización del trabajo como un poder exclusivo del empresario para ejercerlo a su antojo, sin tener en cuenta a las personas. Se trata de una concepción del trabajador y de la trabajadora como un mero instrumento al servicio de la empresa para conseguir unos objetivos basados en la maximización de beneficios.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos psicosociales, es decir el impacto que las deficiencias en la organización del trabajo tienen sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras. Pero esta evaluación no puede hacerse de cualquier forma. No debemos permitir que este tipo de evaluaciones, como tantas otras de seguridad o de higiene industrial, se conviertan en un simple trámite, cuya incidencia en término de mejora de las condiciones de trabajo sea, en el mejor de los casos, muy limitada.

Para que la evaluación sea eficaz tiene que estar participada, tanto por los delegados y delegadas de prevención como por los propios trabajadores y trabajadoras, ya que son ellos los que realmente conocen cómo está organizada la empresa. Pero además de ser participativa, la evaluación de riesgos psicosociales debe cumplir con unos criterios técnicos y científicos mínimos que garanticen que lo que se está midiendo son los riesgos psicosociales para los que existe evidencia científica de que causan daño a la salud.

El análisis general de los datos obtenidos en este estudio nos ha permitido conocer cómo se han realizado en los últimos años las evaluaciones de riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid.

A lo largo del estudio ha quedado claro que la participación de los delegados y delegadas de prevención y de los propios trabajadores y trabajadoras en las evaluaciones de riesgos psicosociales son

aspectos fundamentales para culminar de forma adecuada el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y la posterior planificación de la actividad preventiva. No se trata solo de una cuestión metodológica o de dar cumplimiento a un imperativo legal, sino que es un requerimiento operativo insustituible para conseguir una prevención eficaz.

En este sentido, los resultados del estudio son claros y contundentes y ponen de manifiesto que el elemento determinante para que la evaluación sea realmente participativa es el método utilizado. Ista 21 no solo garantiza mejor que FPSICO las condiciones de consulta y participación de los delegados y delegadas de prevención, sino que va un paso más allá, consiguiendo una verdadera implicación activa de todos los protagonistas en todas y cada una de las fases del proceso.

En relación con el método de evaluación utilizado, hay una mayoría de empresas, concretamente un 62 por ciento, que ha optado por el método propuesto por el INSHT, frente a una 36,5 por ciento que ha utilizado el Ista 21.

Independientemente de las características técnicas de cada método, Ista 21 ofrece una clara ventaja con respecto FPSICO en lo relativo a las condiciones de participación de los delegados y delegadas de prevención y de los propios trabajadores y trabajadoras. Como ya hemos señalado a lo largo de todo el estudio, para CCOO estas condiciones de participación son determinantes tanto para la efectividad de la evaluación como para encontrar el origen de los problemas y para determinar medidas preventivas claras, concretas, eficaces y aceptadas por todos y todas. En la práctica, y unido al hecho de que el método Ista 21 se identifica claramente con CCOO, han sido estas condiciones de participación establecidas en el propio método las responsables de que muchas empresas se hayan decantado por el FPSICO sin ni tan siquiera querer conocer en profundidad el Ista 21. Junto con lo anterior, no podemos olvidar el rechazo de algunos sindicatos al método propuesto por CCOO por una simple rivalidad sindical.

Un dato preocupante es que de las 138 empresas en las que, junto con la plantilla de la propia empresa, hay trabajadores y trabajadoras de ETT o subcontratas, únicamente en 20 de ellas la evaluación de riesgos psicosociales se ha extendido a estos trabajadores y trabajadoras.

Otra cuestión que desde el punto de vista metodológico también nos parece preocupante es que en el 18 por ciento de las empresas estudiadas se han realizado entrevistas individuales a los trabajadores y trabajadoras como técnica complementaria a la investigación cuantitativa. No vamos a insistir en estas conclusiones en las desventajas de este tipo de técnicas para evaluar los riesgos psicosociales, aspecto éste ampliamente comentado a lo largo del estudio, solo recordar que las entrevistas individuales no son la herramienta idónea para evaluar los riesgos psicosociales ya que, entre otras cosas, no garantiza el anonimato de las respuestas. Cabe señalar que si no hubiera sido por la férrea oposición de los delegados y de las delegadas de CCOO el porcentaje de empresas en las que se habrían realizado entrevistas individuales hubiera sido mucho mayor.

Algo similar ha sucedido, aunque en menor proporción, con la utilización de muestras para realizar la evaluación. En un 15 por ciento de las empresas no se ha dirigido la evaluación al 100 por cien de la plantilla. Evidentemente, las muestras no han sido en ningún caso representativas, por lo que la evaluación de riesgos psicosociales ha quedado invalidada desde el principio.

Desde el punto de vista sindical, las condiciones de participación en la evaluación de riesgos psicosociales constituyen, sin duda, uno de los elementos más importantes del estudio. Para ello hemos analizado una serie de cuestiones que nos han permitido comprobar hasta qué punto los delegados y delegadas de prevención han formado parte del proceso de evaluación. En este análisis no conviene olvidar que a las empresas, la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención, les supone un problema añadido a su obligación legal de evaluar, por lo que muestran una enorme resistencia ante este tipo de intervenciones.

En este sentido podemos afirmar que la actividad sindical desarrollada por los delegados y delegadas de prevención en esta materia ha dado sus frutos. Así, hemos pasado de no tener apenas participación en las evaluaciones que se realizaban con el método FPSICO (puesto que este método no hace propuestas concretas en esta materia), a lograr un nivel de participación en los procesos de evaluación cada vez más cercano al que se consigue con el método Ista 21.

El acuerdo para utilizar un determinado método, que se ha conseguido en cerca del 90 por ciento de las empresas, o el 62 por ciento

en el que se creó un grupo de trabajo para implementar la evaluación, el 76 por ciento en el que se ha conseguido llegar a acuerdos sobre la distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios, son datos que ponen de manifiesto el excelente trabajo que están llevando a cabo los delegados y delegadas de prevención de CCOO. Otro dato relevante en este sentido es que en un 70 por ciento de las empresas se han articulado canales de comunicación para informar a la plantilla de los resultados de la evaluación.

Así lo han manifestado los propios delegados y delegadas de prevención al considerar, en más del 60 por ciento de los casos, que su nivel de participación en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales ha sido suficiente.

Esta participación sindical ha sido la que ha conseguido que en un 92 por ciento de los casos los delegados y delegadas de prevención tengan la percepción de que se ha garantizado la confidencialidad de los datos, y en un 93 por ciento se haya garantizado el anonimato de los participantes en la evaluación. De igual forma, esta participación activa ha dado lugar a que en un 85 por ciento de las empresas las plantillas hayan sido previamente informadas de lo que se iba a hacer y cómo se iba a hacer. De la misma manera, y gracias a la intervención de los delegados y delegadas de prevención, en prácticamente un 87 por ciento de las empresas se ha conseguido que la forma de cumplimentar el cuestionario sea presencial, eliminando así los problemas y respecto al anonimato y a la confidencialidad que suscitan otras fórmulas de cumplimentación del cuestionario, como el sistema *on line* y el de entrega y recogida, sin olvidar que la forma presencial, si está bien diseñada, favorece la participación.

Igualmente, se han conseguido anular algunas decisiones que pretendían que los cuestionarios se cumplimentaran fuera del tiempo de trabajo, lo cual supone una vulneración del artículo 14.5 de la LPRL. Ante este tipo de pretensiones, la acción sindical ha sido implacable, de tal forma que prácticamente el 100 por cien de las evaluaciones que se han realizado de forma presencial se han hecho en tiempo efectivo de trabajo.

Las labores de información y sensibilización son lideradas habitualmente por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención. Esto supone que en más de un 75 por ciento de las empresas se haya realizado este tipo de campaña y que

hayan sido los delegados y delegadas de prevención los que se han ocupado de hacerlas.

Este tipo de evaluaciones tienen cierta complejidad, independientemente del método que se haya usado. Por ello es esencial que el informe resultante sea presentado y explicado por el personal técnico que ha llevado a cabo la evaluación. Aquí también han jugado un papel fundamental los delegados y las delegadas de prevención, ya que en un 81 por ciento de las empresas han conseguido que dicho informe sea presentado en el grupo de trabajo, allí donde se había constituido, en el propio CSS si existía este órgano o a los delegados y delegadas de prevención en las pequeñas empresas sin órganos colegiados de representación.

Respecto a la planificación de la actividad preventiva cabe hacer una distinción entre las empresas que realmente han concretado medidas preventivas dirigidas al origen del riesgo y aquellas otras que se han conformado con proponer las medidas genéricas -sin ningún valor práctico-, procedentes del copia y pega que suelen proponer sobre todo los servicios de prevención ajenos.

Si nos centramos en el análisis de las primeras, es decir en el análisis de las empresas que realmente han intentado poner solución a los problemas psicosociales detectados en la evaluación a través del diálogo y la negociación, vemos que suponen casi un 55 por ciento del total o lo que es lo mismo en 109 empresas. En un 9 por ciento de los casos, aunque no está terminado el proceso de planificación, éste se está haciendo en colaboración con la representación de los trabajadores, por lo que podemos concluir que en un 64 por ciento de los casos los delegados y las delegadas de prevención han conseguido de una forma u otra intervenir en la planificación de la actividad preventiva.

Al analizar cómo se está realizando la planificación de la actividad preventiva en las 109 empresas que realmente se está haciendo una verdadera planificación, podemos comprobar que en 95 se ha concretado la exposición y el origen de los riesgos psicosociales, en 98 se ha debatido y negociado sobre las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir las exposiciones a los riesgos psicosociales, en 83 se ha acordado algún tipo de priorización para la aplicación de las medidas preventivas, y en 90 se ha concretado algún tipo de medida dirigida a eliminar o reducir los riesgos psi-

cosociales, en 4 se encuentra en proceso y en 15, aunque ha habido diálogo y negociación las medidas adoptadas han sido de carácter formativo e informativo, por tanto no dirigidas a eliminar o reducir los riesgos psicosociales.

Si analizamos el tipo de medidas adoptadas en estas 90 empresas podemos comprobar cómo:

- En 49 empresas se han adoptado medidas preventivas dirigidas a enriquecer el trabajo.
- En 47 empresas se han adoptado medidas preventivas dirigidas a trabajar de forma cooperativa.
- Sólo en 22 empresas se ha conseguido establecer algún tipo de medida dirigida a reorganizar las jornadas de trabajo.
- En 44 empresas se ha conseguido introducir alguna medida dirigida a reducir las exigencias en el trabajo.
- Únicamente 20 empresas han accedido a introducir algún tipo de medida dirigida a fomentar la estabilidad en el empleo.
- En 50 empresas se ha conseguido introducir medidas dirigidas a garantizar la estabilidad de las condiciones de trabajo.

Son relativamente pocas las empresas (63), en las que los delegados y las delegadas de prevención han considerado que, con carácter general, las medidas incluidas en la planificación de la actividad preventiva han sido fruto del consenso.

Además, en aquellas empresas en las que se han aplicado las medidas preventivas, los delegados y las delegadas de prevención consideran que éstas han sido eficaces en términos de mejora de las condiciones de trabajo en 48, mientras que en el resto, es decir en 61, consideran que no han cumplido con las expectativas esperadas.

Por lo tanto, podemos concluir señalando que, con respecto a la planificación de la actividad preventiva los resultados son bastante desalentadores, ya que si consideramos el total de empresas analizadas, las que han adoptado algún tipo de medida dirigida a resolver problemas organizacionales de carácter estructural son relativamente pocas como consecuencia de la escasa voluntad de negociación que han mostrado las empresas, aspecto que, en muchas ocasiones,

frustra a los delegados y delegadas de prevención, que han dedicado mucho tiempo y esfuerzo a este cometido.

Con respecto al grado de afectación que ha tenido y sigue teniendo la crisis económica en las condiciones de trabajo, así como su influencia en la exposición de los trabajadores y las trabajadoras a los riesgos psicosociales puede apreciarse un efecto muy claro de empeoramiento en prácticamente todos los aspectos analizados. Así, los delegados y delegadas de prevención opinan que:

- En un 41 por ciento de las empresas han aumentado los ritmos de trabajo.
- En un 39 por ciento de las empresas ha empeorado el control sobre los tiempos de trabajo.
- En un 31 por ciento de las empresas ha empeorado la calidad de liderazgo.
- En un 30,5 por ciento de las empresas ha aumentado la exposición a exigencias emocionales en el trabajo.
- En un 30 por ciento se ha producido un aumento de la falta de reconocimiento en el trabajo.

La crisis económica también está generando importantes desigualdades con respecto a las condiciones de trabajo en las plantillas. Según los delegados y delegadas de prevención encuestados, la crisis está generando desigualdades en relación al sexo en un 10,5 por ciento de las empresas, en un 33,6 por ciento respecto al tipo de contrato, en un 10 por ciento respecto a la edad y en un 13,5 por ciento respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo.

También se muestran convencidos el 52 por ciento de los delegados y delegadas de prevención de que debido a la crisis han aumentado los niveles de estrés en sus respectivos centros de trabajo. Un porcentaje muy similar (51,5 por ciento) piensa que también ha aparecido un sentimiento de inseguridad en relación con la continuidad en el empleo en sus empresas, así como con respecto al mantenimiento de las mismas condiciones de trabajo que había en la empresa antes de la crisis.

En otro orden de cosas, hay resaltar que son los servicios de prevención propios los que, según la opinión de los delegados y delegadas

de prevención, los que más y mejor garantizan los derechos de consulta y participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. Por el contrario, son los servicios de prevención ajenos los que han obtenido peores indicadores con respecto a esta cuestión.

Desde el punto de vista del respeto a los derechos de participación de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en relación con el método que se ha utilizado para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, hay que poner de manifiesto cómo en aquellas empresas que se ha realizado la evaluación con el método Ista 21 se ha conseguido llegar a muchos más acuerdos -que duplican y en algunos casos triplican a los conseguidos con el método FPSICO-, en cuestiones como la creación de un grupo de trabajo, la firma de un documento entre las partes para establecer las condiciones de aplicación de la evaluación, la adaptación, distribución, respuesta y recogida del cuestionario, la determinación del cruce de variables y los procedimientos de información a la plantilla.

Otra cuestión importante que conviene resaltar es que en las empresas más grandes, con más de 500 trabajadores y trabajadoras, es donde mayor ha sido el nivel de participación de los delegados y las delegadas en todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, aunque también hay que decir que en las pequeñas empresas, con menos de 50, donde la acción sindical es bastante más complicada, también se han obtenido unos buenos resultados, siendo estas empresas las que han realizado mayor número de planificaciones de la actividad preventiva. Este dato, que en principio parece llamativo, está en clara relación con el hecho de que ha sido precisamente en las pequeñas empresas donde se ha utilizado el método de evaluación Ista 21 con mayor frecuencia. Esta realidad demuestra que las garantías en materia de participación que proporciona el método Ista 21 frente al FPSICO, otorgan mayores posibilidades de culminar los procesos preventivos con éxito.

Lo que es un hecho común en la práctica totalidad de los casos es que la evaluación de riesgos psicosociales ha supuesto un antes y un después en cuanto a la forma de abordar las cuestiones relativas a la organización del trabajo en la empresa, ya que ha abierto nuevos espacios de negociación y debate que antes no existían, en los que se habla de cuestiones “tabúes” que hasta el momento prácticamente no habían sido objeto de debate y negociación.

PROPUESTAS

En la mayor parte de las empresas de la Comunidad de Madrid los riesgos psicosociales no son evaluados y, por lo tanto, no se planifica ningún tipo de acción preventiva. En muchos sectores del empresariado madrileño se sigue pensando que este tipo de riesgos son inherentes al trabajo y que, por lo tanto, no tienen solución.

Por otro lado, no deja de ser muy preocupante que en un alto porcentaje de las empresas donde se evalúa no es demasiado habitual que se intervenga en el origen de los riesgos, proponiéndose por lo general medidas de carácter formativo e informativo que pretenden solucionar toda una serie de problemas estructurales.

A continuación presentamos algunas líneas de actuación para, por un lado, promover el cumplimiento de la LPRL también en el ámbito de los riesgos psicosociales mediante la realización de las evaluaciones de riesgos en las empresas de la Comunidad de Madrid, y por otro, vigilar y controlar que en aquellas empresas en las que se realiza no se haga simplemente por miedo a una denuncia o a una visita de la Inspección de Trabajo, sino porque existe una verdadera intención de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, proponemos las siguientes medidas y líneas de actuación.

- Control y sanción de los incumplimientos empresariales. Como primera medida es prioritario exigir que las empresas de nuestra Comunidad Autónoma cumplan escrupulosamente con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y eliminen o reduzcan los riesgos derivados de la organización y ordenación del trabajo. Hay que señalar que la iniciativa para evaluar este tipo de riesgos nunca surge de las empresas, sino que habitualmente parte de los delegados y delegadas de prevención, por lo que podemos imaginar que allí donde no está presente el sindicato los riesgos psicosociales no se evalúan.
- La evaluación de riesgos no es un proceso exclusivamente técnico, es por el contrario un proceso social y técnico a la vez. Por tanto, el papel de los trabajadores y de sus representantes es esencial. Los resultados del estudio nos muestran que, a mayor participación mayor eficacia en la intervención preventiva. En este sentido no deberán aceptarse propuestas de evaluación que

no garanticen unas amplias condiciones de participación de los delegados y delegadas de prevención, tanto en la fase de evaluación como en la posterior planificación de la actividad preventiva.

- La evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva, es decir debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento de la situación organizacional de la empresa para introducir los cambios que sean necesarios. Esta visión nos debe permitir poder controlar los riesgos en origen de forma eficaz. Por ello, cuando se aborda una evaluación de riesgos psicosociales el objetivo de las partes debe ser conseguir mejorar las condiciones de trabajo.
- Dependiendo de la metodología que se utilice para evaluar los riesgos psicosociales los resultados pueden ser más o menos “rentables” en términos de mejora de las condiciones de trabajo. No se deben aceptar métodos que no reúnan unos requisitos mínimos de carácter legal, técnico, científico y social.
- Nuestra prioridad es intervenir ante los riesgos psicosociales utilizando la metodología Ista 21. Si no es posible implementar el método Ista 21 en la empresa, la única alternativa posible es evaluar con el método FPSICO, siempre que se acuerden las mismas condiciones de participación que establece el Ista 21, con acuerdo por escrito y la constitución de un grupo de trabajo.
- En demasiadas ocasiones se nos intenta convencer de que todos los métodos de evaluación son iguales y no hay nada más lejos de la realidad. Dependiendo del método de evaluación que se utilice podemos obtener unos resultados u otros. Aunque en este sentido el criterio aplicado es claro, y en las evaluaciones en las que participa el sindicato únicamente se acepta el Ista 21 o el FPSICO, es necesario seguir impulsando en la Comunidad de Madrid el Método de Evaluación Ista 21, puesto que esta metodología es la que mejor cumple con los criterios técnicos, científicos, legales y sociales de cuantos conocemos.
- Sería muy conveniente que los delegados y delegadas de prevención recibieran formación específica en riesgos psicosociales con el objeto de que aborden los procesos de evaluación con ciertas garantías.

- Es fundamental articular una campaña de información dirigida a los delegados y a las delegadas de prevención para que conozcan la necesidad de ponerse en contacto con el Sindicato -ya sea con la Secretaría de Salud Laboral de la Unión de Madrid o con la Secretaría de Salud Laboral de su Federación o Unión Comarcal-, en el momento que se plantean iniciar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Esto les permitiría evitar ciertos errores de planteamiento que *a posteriori* son muy difíciles de solucionar.
- Dada la importancia y la complejidad de este tipo de procesos es necesario implicar a toda la plantilla de la empresa ya que, en última instancia, ellos deberían ser los verdaderos protagonistas del proceso.
- También hay que hacer, desde los órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, una labor pedagógica con las empresas para que conozcan el alcance y la importancia de los riesgos derivados de la organización del trabajo y se involucren en su eliminación y control.
- Seguir reivindicando la independencia de los técnicos de prevención de riesgos laborales en el ejercicio de sus funciones. En la inmensa mayoría de los casos los técnicos se siguen rigiendo por los criterios que marca el servicio de prevención y el empresario, obviando sistemáticamente los criterios propuestos por los delegados y las delegadas de prevención y por sus asesores/as técnico-sindicales.
- Aunque en los resultados descriptivos del estudio no aparecen como uno de los problemas más importante, hay que continuar trabajando para evitar que se siga intentando utilizar en algunas empresas muestras no representativas y entrevistas personales en las evaluaciones de riesgos psicosociales, dado que no son aceptables en este tipo de procesos.
- En relación con las condiciones de aplicación del cuestionario debemos seguir incidiendo en la necesidad de participar activamente en todas y cada una de las fases del proceso.
- Es necesario un mayor control por parte de las Administraciones en el ámbito de la prevención de riesgos psicosociales, tanto de la Inspección de Trabajo como del Instituto Regional

de Seguridad y Salud de la Comunidad de Madrid, con el fin de controlar y promover la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas de la Comunidad.

Nadie pone en cuestión que la crisis económica ha tenido unos resultados demoledores sobre las condiciones de trabajo en nuestro país. El aumento generalizado de los ritmos de trabajo, el deterioro de la calidad de liderazgo, la disminución del control sobre los tiempos de trabajo, el aumento de las exigencias emocionales o la falta de reconocimiento en el trabajo son algunos de los factores que se han deteriorado en estos últimos años.

Las desigualdades entre mujeres y hombres con respecto al trabajo siguen estando lamentablemente de rigurosa actualidad. Lo mismo sucede con los jóvenes, para los que no solo existen problemas para el acceso al trabajo sino que sufren unas peores condiciones de trabajo una vez ocupados -aquellos que consiguen ocuparse. Todas estas cuestiones explican que más de la mitad de los delegados y de las delegadas de prevención se muestren convencidos y convencidas de que, como consecuencia de la crisis, han aumentado los niveles de estrés en sus respectivos centros de trabajo.

Para detener esta situación es urgente revertir las últimas reformas laborales que han dado lugar a una desregulación -casi absoluta- de las relaciones laborales y el establecimiento legal del poder unilateral y omnipotente del empresario en la determinación de las condiciones de trabajo, del salario, del despido; el debilitamiento o eliminación de la negociación colectiva sectorial y la expulsión del trabajo de las personas con una salud que no sea de hierro, o que en la disyuntiva empleo-salud no acepten acudir a trabajar aun estando enfermos.

Con respecto a las desigualdades entre las mujeres y hombres en las empresas también hay que cumplir con la Ley. Efectivamente, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres señala la obligación que tienen determinadas empresas de elaborar planes de igualdad. El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se

desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

La Ley de Igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, hasta el punto de obligar a determinadas empresas a elaborar e implantar estos planes. Concretamente, las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores, las que no tengan convenio colectivo propio pero cuyo convenio colectivo sectorial les obligue a ello y aquellas empresas que hayan sido sancionadas por la Inspección de Trabajo están obligadas, por la Ley de Igualdad, a implantarlos.

Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Es necesario tener en cuenta que, aunque los planes de igualdad deben ser únicos para cada empresa, independientemente de los centros de trabajo que la compongan, la ley contempla la posibilidad de incluir acciones especiales para algunos centros de trabajo que las requieran.

ANEXO I: CUESTIONARIO



Nº de cuestionario:

CUESTIONARIO SOBRE EL GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

SOLO PARA EMPRESAS QUE HAYAN REALIZADO LA
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A. DATOS DE LA EMPRESA

Empresa		
Dirección		
Municipio		
Actividad (CNAE)		
Nº Trabajadores	6-49 <input type="checkbox"/>	50-499 <input type="checkbox"/> +500 <input type="checkbox"/>
Federación		
1	Construcción y Servicios	<input type="checkbox"/>
2	Industria	<input type="checkbox"/>
3	Servicios	<input type="checkbox"/>
4	Servicios a la Ciudadanía	<input type="checkbox"/>
5	Sanidad	<input type="checkbox"/>
6	Enseñanza	<input type="checkbox"/>

Comarca		
1	Madrid	<input type="checkbox"/>
2	Henares	<input type="checkbox"/>
3	Sierra de Guadarrama	<input type="checkbox"/>
4	Norte	<input type="checkbox"/>
5	Oeste	<input type="checkbox"/>
6	Sur	<input type="checkbox"/>
7	Las Vegas	<input type="checkbox"/>

Comité de Seguridad y Salud		
1	Sí, mayoría de CCOO	<input type="checkbox"/>
2	Sí, igualitario	<input type="checkbox"/>
3	Sí, minoría de CCOO	<input type="checkbox"/>
4	No hay	<input type="checkbox"/>

B. DATOS PERSONALES

Persona contacto		
Antigüedad como delegado de prevención		
Teléfono / Fax		
e-mail		
¿Has realizado la formación básica que imparte CCOO para los DP?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Has recibido formación específica en riesgos psicosociales?	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	

Servicio de Prevención		
1	SP Propio	<input type="checkbox"/>
2	SP Ajeno	<input type="checkbox"/>
3	SP Mancomunado	<input type="checkbox"/>
Entidad que ha realizado la Evaluación de riesgos psicosociales.....		

INICIATIVA DE LA EVALUACIÓN

1. ¿De quién ha sido la iniciativa para iniciar un proceso de evaluación de riesgos psicosociales?	
a) De CCOO	<input type="checkbox"/>
b) De otros sindicatos (señalar cual)	<input type="checkbox"/>
c) De la empresa	<input type="checkbox"/>
d) De los trabajadores	<input type="checkbox"/>
e) Inspección de trabajo	<input type="checkbox"/>
f) Servicio de prevención	<input type="checkbox"/>
g) Otros (especificar)	<input type="checkbox"/>
2. Se propuso Ista 21 como método de evaluación Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
3. ¿Ante la negativa de la empresa se ha interpuesto denuncia en la Inspección de Trabajo?	
Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
4. En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa:	
a) la denuncia ha sido a instancias de CCOO	<input type="checkbox"/>
b) la denuncia ha sido a instancias de otro sindicato	<input type="checkbox"/>
c) la denuncia ha sido a instancias de un trabajador	<input type="checkbox"/>

5. ¿Has consultado al Sindicato con carácter previo a la realización de la evaluación de riesgos psicosociales?

Sí No

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

6. Indica el método de evaluación utilizado:

a) Ista 21	<input type="checkbox"/>
b) FPSICO	<input type="checkbox"/>
f) Otro (especificar).....	<input type="checkbox"/>

7. ¿Se han incorporado a la evaluación trabajadores/as de contratas y/o ETT?

Si

No

No procede

8. ¿Cuál ha sido la tasa de respuesta?

Menos del 25% Entre el 25% y el 50% Más del 50%

9. ¿Se han realizado dinámicas cualitativas complementarias a las cuantitativas? Si No

10. ¿El ámbito de aplicación ha sido el 100% de la plantilla? Si No

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

11. ¿Se ha consultado previamente a la realización de la evaluación, al CSS o a los DP sobre los siguientes aspectos?

SI NO NS/NC

12. Método de evaluación que se va a utilizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En el caso que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿se ha consensuado el método de evaluación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Se ha constituido un grupo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ¿Se ha suscrito algún documento sobre las condiciones de aplicación del método?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ¿Los D.P. han colaborado en la adaptación del cuestionario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ¿Los D.P. han colaborado en el diseño de la distribución, respuesta y recogida del cuestionario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ¿Los DP han participado en la determinación del cruce de variables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ¿Se han presentado los resultados en el Comité de Seguridad y Salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ¿Se ha informado a la plantilla de los resultados del informe preliminar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. ¿Consideráis que vuestra participación ha sido, en términos generales, suficiente en el proceso de evaluación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL MÉTODO

	SI	NO	NS/NC
22. ¿Se ha garantizado la confidencialidad de los cuestionarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. ¿Se ha garantizado el anonimato de los cuestionarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. ¿Los trabajadores han sido previamente informados sobre qué se iba a hacer y como se iba a hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. ¿Cómo ha sido la aplicación del cuestionario? Presencial <input type="checkbox"/> Entrega y recogida <input type="checkbox"/> On line <input type="checkbox"/>			
26. ¿El tiempo empleado en cumplimentar el cuestionario es considerado como de trabajo efectivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ¿Se ha realizado alguna campaña de información/sensibilización dirigida a los trabajadores/as sobre la evaluación de riesgos psicosociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ¿Se ha presentado al grupo de trabajo y/o delegados de prevención un informe preliminar de resultados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

	SI	NO	En proceso
29. ¿Se ha hecho planificación de la actividad preventiva? (Si la respuesta es no pasar a pregunta 41).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. ¿Se ha concretado la exposición y su origen para todas las dimensiones psicosociales desfavorables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. ¿Se ha debatido sobre las medidas preventivas necesarias para eliminar o disminuir las exposiciones psicosociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. ¿Se han priorizado los riesgos en base a criterios consensuados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. ¿Se han concretado medidas preventivas para eliminar o disminuir las exposiciones psicosociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. En el caso de que la respuesta anterior haya sido afirmativa señala el tipo de medidas que se han abordado:			
a) Medidas dirigidas a enriquecer el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Medidas dirigidas a trabajar de forma cooperativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Reordenación de las jornadas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Medidas dirigidas a reducir las exigencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO	En proceso
e) Medidas dirigidas a aumentar la estabilidad en el empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Medidas dirigidas a aumentar la estabilidad en el empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ¿Podéis afirmar, con carácter general, que las medidas preventivas han sido fruto del consenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. ¿Se ha informado a la plantilla de la situación y resultados que se van obteniendo en el proceso de planificación de la actividad preventiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. ¿Se han concretado los recursos necesarios para la implantación de las medidas preventivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. ¿Se han establecido mecanismos de valoración de la eficacia de las medidas preventivas?

SI NO

39. ¿Ha habido implementación de medidas preventivas? SI NO

40. ¿Han sido eficaces? SI NO

CRISIS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

41. ¿La crisis económica ha modificado algunas condiciones de trabajo empeorando la exposición a los riesgos psicosociales en relación con?

Ritmo de trabajo Control sobre el tiempo de trabajo Calidad de liderazgo

Exigencias emocionales del trabajo Reconocimiento en el trabajo

42. ¿La crisis económica ha producido desigualdades con respecto a las condiciones de trabajo entre los trabajadores por razón de?

Sexo Tipo de contrato Edad Antigüedad

43. ¿Consideras que, como consecuencia de la crisis, han aumentado los niveles de estrés en el trabajo? Si No

44. ¿Crees que la crisis ha generado inseguridad con respecto a la continuidad en el empleo en tu empresa? Si No

45. ¿Crees que la crisis ha producido inseguridad con respecto al mantenimiento de las mismas condiciones de trabajo que había en tu empresa antes de la crisis? Si No

BIBLIOGRAFÍA/REFERENCIAS

Constitución Española, 1978.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Nota Técnica de Prevención 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Nota Técnica de Prevención 604. El riesgo psicosocial. Modelo demanda-control-apoyo social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Nota Técnica de Prevención 703. El método Copsoq - Ista 21 de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Nota Técnica de Prevención 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales. CCOO.

La Evaluación de los riesgos psicosociales paso a paso. CCOO.

Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales. (Ista)

Método Ista 21 (CoPsoQ), Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

www.Ista.net

Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Riesgos psicosociales en los empleados de la Administración Pública de la Comunidad de Madrid. Secretaría de Salud Laboral. 2006.

Guía Práctica de cómo elaborar un plan de igualdad. Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía.

España es un país que tradicionalmente se ha caracterizado por una alta exposición a riesgos psicosociales, pero la crisis económica iniciada en el año 2008 ha modificado algunas condiciones de trabajo que han tenido un efecto negativo sobre la población trabajadora, provocando un incremento en las exposiciones de trabajadores y trabajadoras a los riesgos psicosociales, así como un aumento de las desigualdades en el conjunto de la población asalariada en España.

Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos psicosociales, es decir el impacto que las deficiencias en la organización del trabajo tiene sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para que la evaluación sea eficaz tiene que estar participada tanto por los delegados y delegadas de prevención como por los propios trabajadores y trabajadoras, ya que son ellos los que realmente conocen cómo está organizada la empresa. Además de ser participativa, la evaluación de riesgos psicosociales debe cumplir con unos criterios técnicos y científicos mínimos que garanticen que lo que se está midiendo son los riesgos psicosociales de los que existe evidencia científica que causan daño a la salud.

Este trabajo, en primer lugar, hace un repaso de los riesgos psicosociales en la legislación desde la perspectiva de la obligatoriedad de su evaluación, y en segundo lugar presenta el resultado de su implantación en la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta el contenido y el método empleado, con investigación cuantitativa y cualitativa, para finalizar con los resultados por empresas y las conclusiones del mismo.



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid



comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es