

# LA PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Comisiones Obreras de Madrid



# LA PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**Primera Edición:** Diciembre de 2019

**Edita:** Comisiones Obreras de Madrid

**Elabora:** Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

**Realiza e imprime:** Unigráficas GPS

**DL:** M-39822-2019

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) 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.

**V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)**

# ÍNDICE

Presentación.....	7
Introducción .....	9
1. ¿Qué son los riesgos psicosociales? .....	11
2. ¿Es obligatorio intervenir frente a los riesgos psicosociales? .....	15
3. La participación sindical en salud laboral.....	19
4. ¿Cómo debe ser la participación sindical en salud laboral según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales? .....	21
5. Algunos obstáculos para la participación que os podéis encontrar.....	23
6. La participación de los delegados y delegadas de prevención de CC.OO en la evaluación y planificación preventiva de los riesgos psicosociales .....	25
7. La Nota Técnica de Prevención (NTP) 945 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recomendaciones en materia de participación en la intervención frente a los riesgos psicosociales.. .....	29
8. Evaluación de riesgos psicosociales; ¿Qué requisitos debe cumplir un método?.....	33
9. Nuestra propuesta para evaluar los riesgos psicosociales; El método CoPsoQ-istas21 .....	37
10. El papel del Sindicato en este proceso.....	41
11. Fases del proceso de intervención en la evaluación y planificación preventiva de los riesgos psicosociales.....	43
12. Intervención preventiva frente a los riesgos psicosociales.....	57
13. ¿Qué hacemos cuando la empresa incumple sus obligaciones en relación con los riesgos psicosociales?.....	61
Anexos .....	67



# PRESENTACIÓN

No cabe duda que en nuestro país, y también en nuestra Comunidad Autónoma, algunos de los problemas más importantes que sufren los trabajadores y trabajadoras están directamente relacionados con la organización del trabajo en sus empresas. Cuestiones como el aumento generalizado de los ritmos de trabajo, la variabilidad de los horarios en determinados sectores de actividad, la cada vez mayor incertidumbre sobre el futuro del empleo y sobre el mantenimiento de las condiciones de trabajo, así como las dificultades para conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y laboral, están afectando gravemente la salud de la población trabajadora madrileña.

Los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud, han cobrado una gran relevancia en el mundo del trabajo. Ya no queda ninguna duda de que los factores de riesgo psicosociales tienen una estrecha relación con la organización del trabajo. De la misma manera tampoco hay duda alguna sobre el hecho de que una mala organización del trabajo tiene efectos negativos directos sobre la salud de las y los trabajadores en forma de depresión, ansiedad, problemas del sueño, trastornos digestivos, fatiga...,etc.

En CCOO de Madrid tenemos un objetivo claro que pasa por proteger la salud de los trabajadores/as y llevar la democracia y la justicia a los centros de trabajo, y para ello hay que intervenir frente a los riesgos psicosociales. Pero no es suficiente exigir la evaluación de riesgos psicosociales en todas las empresas, sino que debemos concretar en la planificación de la actividad preventiva medidas que vayan dirigidas al origen del riesgo, es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo.

Para que esta prevención sea realmente eficaz es imprescindible la participación en todo el proceso de evaluación y planificación de los y las trabajadoras así como de

los delegados/as de prevención. En CCOO estamos cada vez más convencidos y convencidas de que la prevención depende más de la acción sindical y de la acción colectiva organizada que de las cuestiones y herramientas puramente técnicas.

Desde algunos ámbitos empresariales aún no tienen claro que la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo, es un derecho reconocido en la normativa a la vez que una obligación del empresario, intrínseca a su deber de protección. De forma casi habitual siguen manteniendo muchas reticencias para abordar los riesgos psicosociales puesto que entienden que la organización del trabajo en sus empresas es un ámbito exclusivo de su competencia.

Por otro lado, los técnicos en prevención utilizan continuas excusas como que son riesgos muy complicados de evaluar e intervenir.

Para hacer frente a todas estas dificultades, es fundamental que cuando en una empresa se afronta un proceso de evaluación y planificación preventiva de los riesgos psicosociales, los delegados y delegadas de prevención tengan garantizadas plenamente sus derechos de participación y consulta, puesto que, de lo contrario, nuestra experiencia nos dice que el proceso está abocado al fracaso.

Y es precisamente para esto, para orientar desde la participación plena la acción sindical de los delegados y delegadas de prevención en la gestión y control de los riesgos psicosociales, para lo que presentamos esta guía.

Por último, quiero aprovechar la ocasión para felicitar a todos los delegados y delegadas de prevención que trabajan de forma incansable para que las condiciones de trabajo en general y las relativas a su organización en particular, sean mejores, más justas y democráticas.

La realización de esta guía se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO de Madrid realizamos en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Fdo. Carmen Mancheño Potenciano  
Secretaria de Salud Laboral de CCOO-Madrid

# // 00 // INTRODUCCIÓN

Lamentablemente aún siguen siendo muchas las ocasiones en las que los trabajadores y las trabajadoras tenemos que oír que evaluar los riesgos psicosociales en las empresas es poco menos que imposible. Expresiones como “esto es un lío”, “los métodos de evaluación no son fiables”, o “todo esto es muy subjetivo” siguen siendo más habituales de lo que quisiéramos.

Pero la realidad es muy distinta. Actualmente existen métodos científicamente validados que evalúan los riesgos psicosociales con total garantía de eficacia. En CC.OO hemos optado por el método de evaluación de riesgos y propuesta de acción preventiva CoPsoQ (Istas 21).

Con la evaluación de riesgos pretendemos que la acción preventiva se centre en el origen del riesgo para evitar sus efectos en forma de enfermedad. Como pasa con todos los riesgos laborales, una vez evaluado debe realizarse la planificación de la actividad preventiva, puesto que el objetivo de este proceso no es únicamente conocer el origen del riesgo, sino fundamentalmente eliminarlo o reducirlo.

Pero para conseguir estos objetivos hay que abandonar definitivamente ciertos enfoques que centran su actividad sobre las personas y que, en última instancia las colocan como el origen del riesgo y que por lo tanto, también las responsabilizan de poner en práctica las posibles soluciones. Bajo este enfoque, la organización del trabajo desaparece del ámbito psicosocial laboral y los individuos se convierten en objeto de análisis y evaluación. Se trata de una magnífica estrategia empresarial que lamentablemente es vista con buenos ojos por una buena parte de los trabajadores y trabajadoras. Últimamente son muchas las empresas que ofertan a sus trabajadores y trabajadoras cursos de relajación, cursos sobre cómo afrontar el estrés, etc. Estas tácticas empresariales hacen recaer en los

trabajadores/as la responsabilidad de controlar el riesgo al que están expuestos, mientras que, paralelamente, las empresas eluden sus obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales.

Hay que ajustar la intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales a los principios de la acción preventiva recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Esta normalización supone tratar los riesgos psicosociales de la misma manera que los riesgos de seguridad, higiénicos o los ergonómicos, alejándolos así de ese halo misterioso e impenetrable que aún siguen teniendo.

De nada sirve la intervención preventiva en el ámbito psicosocial si no se garantiza la implicación y participación de los distintos agentes que componen la organización. La participación de los agentes implicados en la prevención (servicio de prevención, delegados de prevención, comité de seguridad y salud, representantes de la dirección y de los trabajadores/as) es de especial importancia en todos los procesos de prevención de riesgos y, como no podría ser de otra manera, también en los procesos de evaluación del riesgo psicosocial.



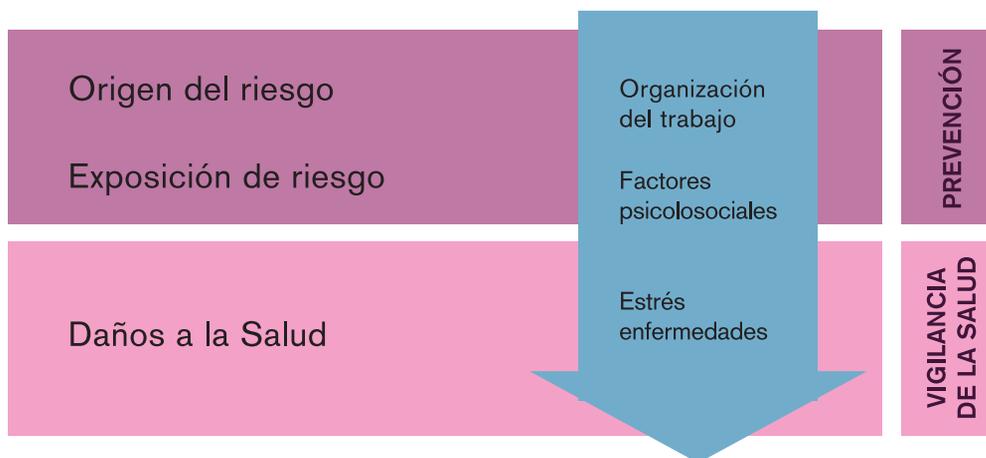
# // 01 // ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Los riesgos psicosociales tienen su origen en las **condiciones de trabajo**, derivadas de la **organización del trabajo**, para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran **que perjudican la salud** de los trabajadores y trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

En términos de prevención de riesgos laborales:

- **Los factores psicosociales** representan la exposición, es decir, lo que se habrá de localizar, identificar y medir.
- **La organización del trabajo** será el origen de los factores de riesgo psicosociales. Sobre ella habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar las exposiciones.
- **El estrés**, entendido como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de los individuos para hacer frente a esas exigencias, será el precursor del efecto, o lo que es lo mismo, la enfermedad o el trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar.

Por lo tanto se trata de características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cinco dimensiones psicosociales:



**Exceso de exigencias psicológicas:** cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

**Falta de influencia y de desarrollo en el trabajo:** cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;

**Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;

**Escasas compensaciones:** cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

**Doble presencia:** el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

## Consecuencias de los riesgos psicosociales sobre la salud.

Los **efectos de la exposición a los riesgos psicosociales** sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como “**estrés**”, e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos:

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

La exposición a los riesgos psicosociales puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades entre las que podemos destacar:

- **Cardiovasculares:** infarto (de lo que más evidencia tenemos).
- **Respiratorias:** hiperactividad bronquial, asma.
- **Inmunitarias:** artritis reumatoide.
- **Gastrointestinales:** dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa.
- **Dermatológicas:** psoriasis, neurodermitis.
- **Músculo-esqueléticas:** dolores de espalda.
- **Salud mental:** como por ejemplo la depresión y la ansiedad.



## // 02 // ¿ES OBLIGATORIO INTERVENIR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

**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, de las prestaciones y servicios necesarios.

En el artículo 40.2, englobado en el Capítulo tercero 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, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

En el artículo 43.1 de este mismo Capítulo se reconoce el derecho a la protección de la salud. Estos derechos 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 tutela de la salud de los trabajadores/as prevista en nuestro ordenamiento jurídico se extiende a la protección contra patologías de carácter psíquico, puesto que el concepto de salud comprende el bienestar psíquico y mental.

Tradicionalmente la legislación de seguridad y salud se ha mostrado bastante insensible hacia la salud psíquica de la población trabajadora, 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 y reducir los efectos del mismo sobre la salud. Con más claridad señala en el artículo 4.d que la organización y ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo para la salud de los trabajadores/as. 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 y trabajadoras 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 Ley se establece que “se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. El apartado 3º señala que “se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.

En el apartado 7º del mismo artículo se define como condición del 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...d) 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...”.

El artículo 14 recoge el derecho a la protección frente a los riesgos laborales. En el apartado 2 de este artículo la Ley recoge que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores 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 obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales al marcar con pautas aplicables en todos los casos:

- \*d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en 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 en la salud.

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

No hay lugar a dudas de que la LPRL deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo. Entonces, intervenir frente a los riesgos psicosociales, que son los riesgos específicos que pueden derivarse de la organización del trabajo, es una obligación legal en todas las empresas.

Además, podemos también señalar el reconocimiento que el **Reglamento de los Servicios de Prevención** (en adelante RSP) hace de la psicología como una disciplina preventiva, al plantear la existencia de expertos en dicha especialidad como requisito obligatorio en los servicios de prevención, a 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/as en la legislación laboral. En este sentido, tanto el **Estatuto de los Trabajadores** como el **Estatuto de la 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...



## // 03 // LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL

Uno de los principales problemas que nos encontramos en las empresas, es que la práctica de la prevención está basada sobre todo en el conocimiento y la experiencia técnica. Por lo general, las empresas tienden a obviar otro tipo de conocimiento tan importante como el anterior, y que está estrechamente relacionado con la experiencia de la población trabajadora canalizada a través de la representación sindical en materia de salud laboral.

Si bien es cierto que la participación sindical en el ámbito de la prevención de riesgos laborales es un elemento clave para garantizar la salud de los trabajadores y las trabajadoras, esta participación es imprescindible cuando se trata de identificar y corregir los riesgos psicosociales en las empresas. No debemos olvidar que los trabajadores y las trabajadoras tenemos una parte del conocimiento en el ámbito de la salud laboral producido por nuestra experiencia, que hace que conozcamos mejor que nadie nuestro puesto de trabajo. Esta experiencia no es en ningún caso sustituible por el conocimiento técnico y también debe ser tenida en cuenta.

Efectivamente, la visión tradicional de la prevención de riesgos laborales se sustenta en la noción de riesgo, siendo el trabajador/a la víctima de dicho riesgo y el técnico/a de prevención el responsable de solucionar dicha situación. Esta visión, aunque absolutamente necesaria es totalmente insuficiente.

Por otro lado, las relaciones laborales se caracterizan por ser desiguales, como consecuencia de un ejercicio del poder basado en principios de autoridad y subordinación dónde los trabajadores y las trabajadoras se llevan la peor parte.

Pero el grado de participación puede ser muy variable en función de, entre otros elementos, las relaciones de poder que se dan en cada empresa o las peculiaridades de cada una de las partes en relación con sus respectivas estrategias para resolver, de la mejor forma posible, sus problemas y satisfacer sus necesidades.

En este sentido debemos ver la participación, como un reto social y técnico a la vez, debiendo ser ambos procesos complementarios entre sí. Tanto es así, que las prácticas preventivas en las empresas nunca deberían ser implementadas solamente por los (expertos) técnicos, sino que deberían estar en todo caso participadas por los representantes legales de los trabajadores/as y por los propios trabajadores y trabajadoras.

Efectivamente, la gestión de la prevención es un proceso socio-técnico de mejora de las condiciones de trabajo. Conseguir participar en todo el proceso debe ser el objetivo de nuestra estrategia de intervención como delegados y delegadas de prevención de CC00. Pero esta participación va un poco más allá de recibir la información y de reivindicar la consulta previa por parte de la empresa. Significa participar activamente en las decisiones que se tomen, hacer propuestas y disponer de la posibilidad de acordar cambios para conseguir una mejora en las condiciones de trabajo.

La falta de participación en la evaluación de riesgos conlleva un diagnóstico erróneo, y en el momento de la propuesta de medidas preventivas, que estas sean inadecuadas o irrealizables. Por el contrario, la participación de los agentes sociales, representantes de los trabajadores/as y directivos/as a lo largo de todo el proceso, permite enriquecer el conocimiento de la realidad y facilita la toma de las decisiones preventivas más acertadas y aceptadas por la mayoría, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de las medidas preventivas. Ello queda reflejado en la legislación, que desarrolla importantes derechos de participación que presentamos en el siguiente capítulo.

## 04 // ¿CÓMO DEBE SER LA PARTICIPACIÓN EN SALUD LABORAL SEGÚN LA LPRL?

La LPRL viene a reforzar el protagonismo de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales pero especialmente, la participación de los propios trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto la propia ley reconoce que la participación no es una cuestión exclusivamente técnica, sobre la que los que no son profesionales no pueden opinar, sino que forma parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo.

La participación de los trabajadores, trabajadoras y de sus representantes en el ámbito de la salud laboral, se convierte, por tanto, en una obligación del empresario que es intrínseca a su deber de protección hacia los trabajadores y las trabajadoras frente a los riesgos laborales. De la misma manera se define el papel de los servicios de prevención como de asesoramiento y asistencia técnica al empresario, a los trabajadores, trabajadoras y a sus representantes, así como a los órganos de prevención especializados.

La LPRL reconoce el derecho de participación de los trabajadores/as y sus representantes a lo largo de todo su articulado. En este sentido la ley exige al empresario que:

1. Adopte las medidas necesarias para que los trabajadores y las 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.

2. Consulte a los trabajadores y trabajadoras y/o 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.
3. Que atienda a las propuestas de los trabajadores, trabajadoras y/o sus representantes. La negativa a adoptarlas debe ser motivada.
4. Diferencie la consulta de la participación, exigiendo al empresario/a que permita la participación y negociación en todo el proceso preventivo: diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas y elección del método de evaluación.
5. Tenga en cuenta la información recibida por los trabajadores y las trabajadoras en la identificación y valoración del riesgo. El empresario/a está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes a lo largo de todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en el diseño de las medidas preventivas y de su implementación y evaluación. El personal técnico tiene un papel asesor, con voz pero sin voto.

La normativa de prevención otorga a los delegados y las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias relacionadas con la información, la consulta y la participación. Los obstáculos cotidianos que nos encontramos son numerosos, pero también es importante reconocer los espacios que con nuestro trabajo diario vamos ganando.

## **05 // ALGUNOS OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN QUE OS PODÉIS ENCONTRAR**

La participación en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales no es nada fácil. Hay que tener en cuenta que en nuestro país las condiciones de trabajo de gran parte de trabajadores y trabajadoras no les permiten el control sobre sus propias tareas. El trabajo a tiempo parcial, en precario, los trabajos monótonos y repetitivos, y la despersonalización no facilitan una actitud activa en los trabajadores/as. Pero a todo esto, además hay que sumar otros problemas añadidos como pueden ser:

- 1.** Las relaciones de poder y la estructura jerárquica. La estructura de poder en la empresa está diseñada para asegurar el control jerárquico sobre qué se produce y sobre cómo se produce, por lo que la opinión de los trabajadores y trabajadoras no tiene demasiado interés para las empresas.
- 2.** La participación de los trabajadores y las trabajadoras en la prevención de riesgos laborales en la empresa, es entendida como una acción encaminada a cuestionar el hecho de que las decisiones se adoptan únicamente bajo criterios económicos que no tienen en cuenta la salud.
- 3.** La falta de cultura participativa de los servicios de prevención. La mayoría de los servicios de prevención no contemplan en sus procedimientos la

participación ni de los trabajadores/as ni de sus representantes legales en materia de prevención. La visión de estas entidades responde, generalmente, al principio de “proteger al trabajador pero sin el trabajador”. Es decir, se pretende una protección externa del trabajador/a única y exclusivamente como receptor de dicha protección pero sin voz ni voto. De ahí la idea, cada vez más consolidada entre los delegados y delegadas de prevención y entre los propios trabajadores y trabajadoras, de “quien paga manda”, en clara alusión a las pocas facilidades que otorgan estas entidades en relación con la participación.

4. Algunas actitudes de los profesionales. Tanto expertos como trabajadores/as deberíamos actuar conjuntamente. No queremos, ni mucho menos usurpar las funciones de los técnicos ya que su intervención es imprescindible pero debemos trabajar para hacerles ver que la experiencia de los trabajadores y trabajadoras es imprescindible para mejorar las condiciones de salud y de trabajo.

No pretendemos que los técnicos en prevención no ejerzan sus funciones puesto que la complejidad de la problemática de seguridad y salud hace necesaria la presencia de expertos con una gran cualificación. La idea es que comiencen a desarrollar más su actividad **CON** los trabajadores/as y abandonen la vieja concepción de trabajar **PARA** los trabajadores/as. Conviene olvidar las actitudes paternalistas para afianzar la confianza entre técnicos/as y trabajadores/as.

## 06 // LA PARTICIPACIÓN DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN DE CCOO EN LA EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En nuestra intervención cotidiana en las empresas hemos ido adquiriendo experiencia sindical y sabemos que la prevención resulta más efectiva cuando participamos con nuestros criterios sindicales. Apostamos por la participación sindical, más allá del seguimiento y control, por una participación propositiva (y no reactiva), codecidiendo en todo el proceso de intervención preventiva. Para ello necesitamos criterios, instrumentos, procedimientos sobre los que desde CCOO hemos trabajado y debatido y que veremos en los siguientes capítulos.

Para convertir estos derechos en realidad efectiva, el proceso de intervención frente a los riesgos psicosociales debe tener marcos formales que garanticen la participación. Por un lado, los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de CCOO queremos acordar los pasos a realizar para prevenir los riesgos psicosociales y, por otro, también queremos acordar nuestra participación activa negociando todos y cada uno de los aspectos de su implementación en la empresa.

Queremos participar con nuestras propuestas en la elección del método. Además debemos intervenir en cómo se va a obtener la información y cómo se va a realizar el diseño y seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas. Así

mismo, queremos garantizar la participación activa del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Por una parte, consideramos imprescindible su implicación en el diagnóstico de la exposición a riesgos psicosociales contestando el cuestionario de evaluación de riesgos para que la información recogida sea exhaustiva y veraz. Además, cuando lo consideremos necesario, plantearémos su participación en la propuesta de medidas preventivas o en la concreción de estas en los distintos puestos de trabajo a través de fórmulas grupales como los círculos de prevención (**anexo 3**).

A partir de nuestra participación podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales. Apostamos por iniciar la prevención desde la exposición a los riesgos en lugar de realizar una intervención desde el daño producido en la salud. Queremos conseguir que se aborde la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas y que cuando se haga, se evalúen y se intervenga en las condiciones de trabajo y concretamente en la organización del trabajo, con el objetivo de eliminar la exposición o reducirla en origen.

Desde el punto de vista sindical es una oportunidad para afrontar los temas de siempre, que no dejan de ser foco de posibles riesgos psicosociales: la jornada y su ordenación, el contrato, la estructura salarial, el contenido del trabajo, la movilidad funcional, las desigualdades, etc., avanzando por la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y trabajadoras, reivindicando una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática.

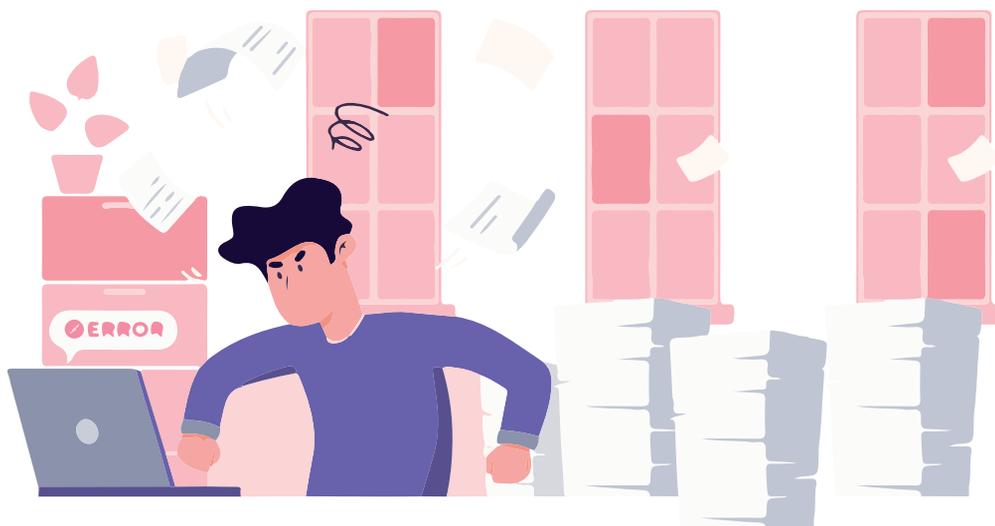
La participación de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la realización de una evaluación de riesgos psicosociales, que ha basarse en un cuestionario individual y de respuesta voluntaria, que debe ser contestado por la totalidad de la plantilla empleada que trabaja en la empresa. Cualquiera de los métodos utilizados como instrumento de evaluación y prevención, debe utilizarse con el acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los y las trabajadoras y con el compromiso explícito de que el conjunto del proceso se realizará con los requerimientos suficientes de participación.

La aplicación del cuestionario implica una metodología participativa en todas sus etapas. La medición misma, es decir, contestar el cuestionario, es solo una parte del proceso total. Aplicar el cuestionario significa comprometerse a que esta metodología participativa se cumpla.

Cualquiera de los métodos de evaluación debe garantizar el protagonismo de los representantes de los trabajadores/as y de los empresarios. No se trata solo de hacer valer un derecho, sino que, desde el punto de vista de la prevención en salud laboral, la participación garantiza que el proceso de medición y posterior intervención se fundamente en forma sólida y tenga resultados visibles.

Cualquier medida que, por una parte, derive de una medición rigurosa y por otra, sea expresión de la experiencia de los actores involucrados, independientemente de la naturaleza de los mismos, tendrá muchas más probabilidades de proyectar y ejecutar los cambios que se requieran.

Si no participamos desde el inicio en la evaluación corremos el riesgo de que la información utilizada no sea finalmente ejecutada, deslegitimando el proceso porque los diferentes agentes pueden sentir que las medidas propuestas están alejadas de su realidad. La PARTICIPACIÓN de trabajadores/as y empleadores/as garantiza la interacción entre conocimiento técnico-científico y conocimiento de la experiencia, lo que facilitará el diseño y la ejecución de medidas preventivas adecuadas a la realidad del centro de trabajo y de la empresa.





## **07 // LA NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN 945 DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). RECOMENDACIONES DEL INSST EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN EN LA INTERVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.**

La colección de Notas Técnicas de Prevención (NTP) tiene la vocación de convertirse en un manual de consulta indispensable para todo prevencionista y obedece al propósito del INSST de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la PRL herramientas técnicas de consulta. Estos documentos no son vinculantes, ni de obligado cumplimiento. La empresa está obligada a cumplir con las disposiciones normativas que le sean aplicables en cada momento, sean estatales, autonómicas o provenientes de la administración local. La colección de NTP pretende ayudar al cumplimiento de tales obligaciones, facilitando la aplicación técnica de las exigencias legales.

El contenido de la colección es pluridisciplinar. En sus documentos se desarrollan aspectos temáticos de las cuatro disciplinas preventivas y, complementariamente, otros asuntos imprescindibles para un correcto cumplimiento con criterio técnico del marco normativo, como son los aspectos de gestión de la PRL, la formación e información, las técnicas y métodos específicos de análisis y evaluación, etc.

Como hemos visto en los apartados anteriores, la LPRL obliga a evaluar los riesgos psicosociales, pero al contrario de lo que sucede en ámbito de la seguridad y de la higiene, en esta materia no existe legislación específica de desarrollo, por lo que las Notas Técnicas de Prevención relativas a esta disciplina preventiva cobran un enorme protagonismo.

Pero no solo la legislación, el propio INSST señala que la participación de los implicados es una de las recomendaciones más reiteradas en intervención psicosocial y también una de las que menos se practican. Todo el mundo habla de participación pero ésta puede ser de muy diversos tipos (la mera información, la consulta, la codecisión...), y no todos son igual de eficaces. En demasiadas ocasiones se opta por modalidades rápidas y poco comprometidas que, desde el punto de vista técnico psicosocial, son las menos convenientes.

Está asumido que no se pueden evaluar los riesgos psicosociales sin recoger información de los trabajadores y las trabajadoras, bien sea mediante cuestionarios o utilizando técnicas cualitativas. Pero todo lo que viene a partir de ahí a menudo se convierte en monopolio de “los expertos” (técnicos de prevención y asesores varios), relegando la presencia de los trabajadores/as a un papel de receptores pasivos, tanto de la información sobre todo el proceso, como de las medidas que finalmente la empresa decida implementar. Sin embargo, una de las recomendaciones en que más entidades y organismos especializados coinciden como factor de éxito de una intervención psicosocial es la de reconocer a los trabajadores y a las trabajadoras como verdaderos expertos ya que nadie como ellos conocen muchos de los riesgos a los que están expuestos. En palabras de la Comisión Europea, el método “sabemos lo que es bueno para usted, haga lo que le decimos y todo irá bien” no suele funcionar con adultos que conocen su situación mejor que cualquier asesor externo.

Según el propio INSST, los delegados y las delegadas de prevención aportan transparencia al proceso y generan confianza, lo que facilita la implicación de la plantilla. No obstante no se les puede invitar a participar solo cuando conviene (por ejemplo, cuando se está preparando la aplicación de un cuestionario), para después excluirles de otras fases del proceso (por ejemplo, la discusión sobre prioridades de actuación, o el diseño de medidas). Este tipo de maniobras son in-

equivocadamente detectadas e interpretadas en clave de reticencia, convirtiéndose así en un elemento nada favorable para el éxito de la intervención.

Además, este organismo hace incidencia en el hecho de que son los trabajadores y las trabajadoras los verdaderos protagonistas de la acción preventiva. Son muchos los autores y entidades que identifican como factor de éxito **reconocer a las y los trabajadores como expertos**, puesto que aportan un conocimiento insustituible sobre el origen de la exposición a los riesgos y sobre la viabilidad de las posibles acciones preventivas para corregirlos.

Hay unanimidad en que deben estar activamente implicados en el proceso de evaluación-intervención psicosocial, lo que incluye también la definición y concreción de las medidas preventivas a aplicar. Su participación formal debe ir más allá de responder a un cuestionario y suele ser la fuente esencial de propuestas preventivas concretas. En este sentido, las intervenciones psicosociales deben evitar caer en el frecuente error de contemplar a los trabajadores y a las trabajadoras como meros destinatarios pasivos de unas medidas correctoras.

Para ello, el INSST, recomienda la creación de grupos de trabajo ya que considera que la realización de los diagnósticos de los problemas en grupo supone un verdadero aprendizaje.





## **08 // EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: ¿QUÉ REQUISITOS DEBE REUNIR EL MÉTODO?**

La LPRL determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales (art. 15), y por lo tanto, también a la prevención de los riesgos psicosociales. Estos son riesgos que se derivan de la organización del trabajo (art.4.7), los cuales deben ser evitados y si no se pueden evitar, deben evaluarse y combatirse en origen. Finalmente, como sucede con el resto de riesgos, se antepondrán las medidas de protección colectiva frente a las de protección individual (arts. 15.a, 15.b, 15.c y 15.h).

La finalidad de la evaluación de riesgos psicosociales es la de iniciar y estructurar un proceso de mejoras continuas de las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo, basado en un diálogo, por lo tanto, no es una investigación de las situaciones de trabajo, como tampoco es un instrumento de generación automática de soluciones. La evaluación debe tener una finalidad preventiva, es decir, el objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (arts. 2.3 y 3.1 del RSP- RD 39/1997).

La metodología que se utiliza para evaluar los riesgos psicosociales, tanto en lo que se refiere al contenido científico como al proceso de intervención, debe cumplir con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Dichos requisitos están regulados en LPRL y el RSP.

Cualquier método de evaluación debe cumplir con los principales requerimientos legales:

- **Garantizar la participación de los delegados/as de prevención y de los representantes de la empresa.**
  - El proceso de intervención debería garantizar la participación de los agentes sociales en la empresa según se contempla en los art 14.1, 18.2, 33, 34.1, 36.1.c, 36.2.f, 36.4.4 de la LPRL, y los art 1.2, 3.2 y 5.1 del RSP.
- **Incorporar el conocimiento y la metodología científica,**
  - Incorporar el conocimiento científico existente (art 5.1 del RSP)
  - Evaluar condiciones de trabajo (art 4.7 de la LPRL y el 4.1 del RSP)
  - Ofrecer criterios objetivos de valoración del riesgo (art 5.1. del RSP)
  - Localizar la exposición (art 4.1. del RSP)
  - Identificar y valorar el riesgo, dando cabida a la información recibida por los trabajadores/as (art 5.1 del RSP)
  - Permitir estimar la magnitud de los riesgos (art 3.1 y 8 del RSP)
  - La triangulación de resultados, así como la validez y fiabilidad de la herramienta de identificación y medida deben proporcionar confianza (art. 5.2. del RSP)
- **Facilitar la intervención en origen, su planificación y seguimiento**
  - Priorizar la intervención en origen (art 15 de la LPRL)
  - El conjunto del proceso se debe realizar con finalidad preventiva (art 2.b de la LPRL y art 2.2, 2.3, 3.1 y 8 del RSP)
  - Facilitar la planificación de la actividad preventiva (art 2.b. de la LPRL y 9 del RSP)

- **Facilitar la elaboración de la documentación**
  - Facilitar la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (art 21.1 de la LPRL y 7 del RSP).

Junto a los requisitos legales, científico-técnicos y operativos, cualquier método de evaluación de riesgos psicosociales debería garantizar expresamente la participación de los representantes de los trabajadores/as y de los empresarios durante todo el proceso. Para ello es fundamental que concrete de forma clara y explícita los pasos y procedimientos para que dicha participación sea posible.





# 09 // NUESTRA PROPUESTA PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES; EL MÉTODO COPSOQ- ISTAS-21.

ISTAS 21 es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague que cumple escrupulosamente con todos y cada uno de los requisitos anteriormente señalados. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO. El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que pueden existir en el mundo del empleo actual, más la dimensión doble presencia.

Es un instrumento internacional de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos Suecia, etc. Está diseñado para evaluar cualquier tipo de trabajo, y aunque la relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, el uso de las mismas dimensiones e instrumentos de medida posibilita las comparaciones entre todas ellas.

ISTAS 21 se compone de tres niveles de evaluación:

- Una versión corta para empresas de menos de 30 trabajadores/as y autoevaluación.
- Una versión media para empresas de más de 30 trabajadores/as.
- Una larga para investigación.

La versión media analiza 20 dimensiones: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, doble presencia, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia y confianza vertical.

ISTAS 21 está recogido en la NTP 703 del INSST. El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales).

De entre todos los métodos que nos podemos encontrar, en CCOO optamos por ISTAS 21, ya que cumple con todos los requisitos necesarios para evaluar adecuadamente los riesgos psicosociales, tanto desde el punto de vista científico como de la participación de los trabajadores/as y sus representantes.

## ISTAS 21 es un proceso de intervención participativo

Como hemos venido señalando, la prevención no puede tener éxito sin la participación de los representantes legales de los trabajadores/as y de los empresarios. La participación no es solamente un derecho protegido por las leyes, sino un requisito técnico y metodológico imprescindible para una evaluación de riesgos de calidad en la que sustentar las medidas preventivas. El conocimiento científico y técnico y el fundamentado en la experiencia son complementarios y necesarios en el proceso de intervención preventiva.

Todas las fases del proceso preventivo están procedimentadas, desde el acuerdo para utilizar el método, pasando por la fase de obtención de la información hasta el acuerdo de las medidas preventivas en origen. Pese a la formalización de di-

chas pautas, en la realidad concreta de la empresa, su implementación es diseñada y ejecutada por un grupo de trabajo paritario, integrado por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as, con el asesoramiento de los técnicos/as de prevención.

De esta manera se garantiza la participación de los representantes de los trabajadores y de los empresarios, que se considera imprescindible. El grupo de trabajo, es el verdadero motor de todo el proceso de prevención, desde la preparación del trabajo de campo y la interpretación de sus resultados hasta la propuesta e implementación de las medidas preventivas. Del buen funcionamiento del trabajo de este grupo depende en buena medida el éxito de todo el proceso. Incorpora también la participación activa del conjunto de los trabajadores y trabajadoras a distintos niveles. Por una parte, es imprescindible su implicación en la respuesta del cuestionario para que la información recogida sea exhaustiva y veraz. Por otra, cuando el grupo de trabajo lo considera necesario, se plantea su participación en la propuesta de medidas preventivas o en la concreción de éstas en los distintos puestos de trabajo a través de los Círculos de Prevención representando una herramienta eficaz y de enorme potencialidad.



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

Sin la participación de los representantes de trabajadores/as y empresarios se obtendría información parcial y sesgada que se interpretaría deficientemente, el diagnóstico de los problemas sería erróneo y las propuestas preventivas, inadecuadas o irrealizables. Por el contrario, la participación de los agentes sociales, representantes de las y los trabajadores y directivos, permite enriquecer el conocimiento y facilita la toma de las decisiones preventivas más acertadas y aceptadas, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de propuestas preventivas. La metodología se fundamenta en un proceso de intervención participativo formalizado y pautado paso a paso, basado en la lógica preventiva, la investigación y la normativa de prevención de riesgos laborales y en la experiencia de acción en las empresas.

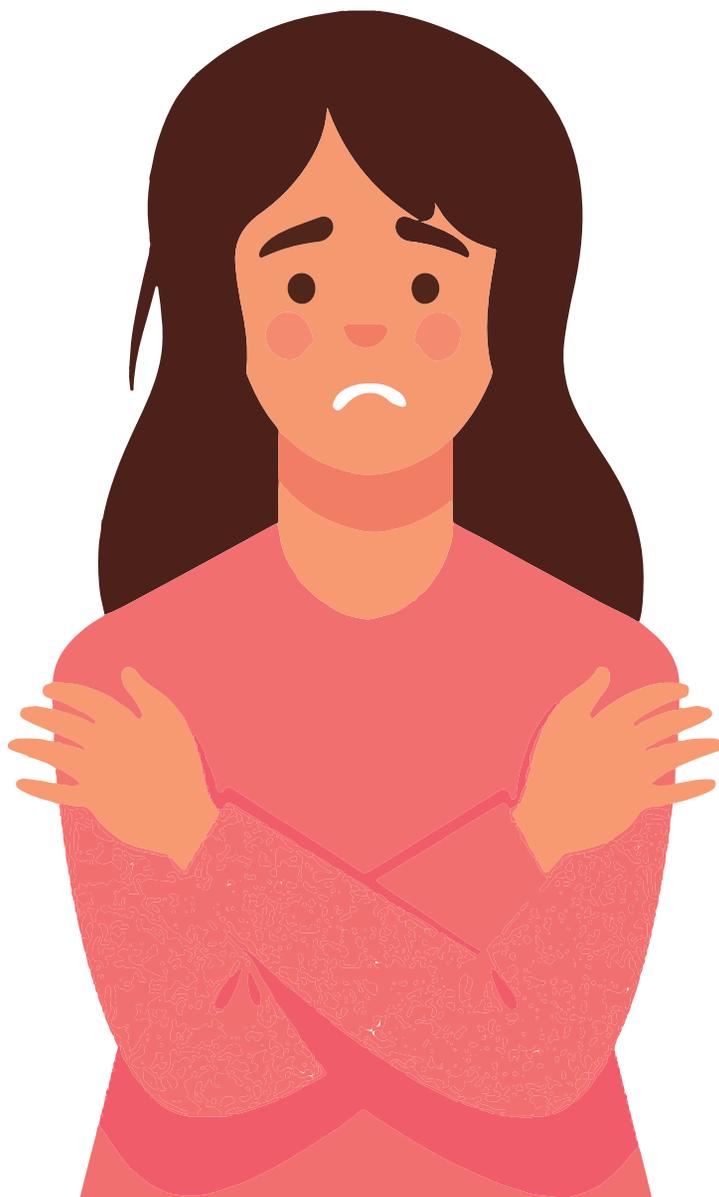
# 10 // EL PAPEL DEL SINDICATO EN ESTE PROCESO

Para materializar esta participación es muy conveniente contar con los recursos del sindicato en el ámbito de salud laboral.

La estructura sindical y de salud laboral (responsables y asesores técnico-sindicales) de CCOO pueden ayudar con su experiencia en relación a la salud laboral, en los riesgos psicosociales, al proceso de intervención, en relación a los diversos aspectos de la organización del trabajo, en el diseño de medidas preventivas, etc. Podemos contar con su apoyo en momentos muy diversos:

- Acudiendo como invitados a las reuniones del comité de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.
- Ayudando a preparar los argumentos a favor o en contra de las diferentes metodologías de evaluación.
- Colaborando en todas las fases del proceso de intervención y ayudando en la interpretación de los resultados y la propuesta y diseño de medidas, con su experiencia en relación a la organización del trabajo. En CCOO, los delegados de prevención no están solos. La solución es tan fácil como localizar a las personas que realizan funciones en salud laboral de la federación o del territorio y plantearles las dudas y necesidades.

En CCOO, los delegados de prevención no están solos. La solución es tan fácil como ponerse en contacto con las personas que realizan funciones en salud laboral en el sindicato para que resuelvan las dudas y nos ayuden a llevar adelante todo el proceso.



## 11 // FASES DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Nuestra experiencia nos ha dejado claro que la iniciativa para evaluar los riesgos psicosociales casi nunca parte de la empresa. No podemos olvidar que el objetivo de la evaluación de riesgos psicosociales no es otro que conseguir cambiar la organización del trabajo para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. La organización del trabajo no es intocable. Se trata de sustituir prácticas de gestión laboral precarizadoras, alienantes y de competitividad entre trabajadores/as, por prácticas empresariales que desarrollen la democracia y la justicia en el trabajo.

Pero las empresas, en general, tienen plenamente asumido que la organización del trabajo es competencia suya en exclusiva, y cualquier intervención dirigida a modificar aspectos de la organización del trabajo que no estén basados en criterios de productividad no suelen ser bienvenidos.

Por esta razón, en la mayoría de los casos, si queremos que se inicie el proceso de intervención en el ámbito de los riesgos psicosociales, deberemos impulsarlo desde los órganos de representación en materia de salud laboral. Las empresas no ven con demasiado entusiasmo este tipo de intervenciones ya que afectan al núcleo duro de la organización y se muestran muy reticentes a tomar medidas de carácter organizativo. Es fundamental realizar la petición para evaluar los riesgos psicosociales por escrito (**anexo 1**).

FASE DEL PROCESO	¿QUIEN LA REALIZA?
<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	
<p><b>Acordar la utilización del método</b></p> <p>Presentar el método CoPsoQ-istas21</p> <p>Firmar el acuerdo para su implementación</p> <p>Constituir el grupo de trabajo</p>	<p><b>Comité de Seguridad y Salud(CSS)</b></p>
<p><b>Preparar y realizar el trabajo de campo</b></p> <p>Adaptar el cuestionario</p> <p>Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla</p> <p>Poner en marcha el trabajo de campo</p>	<p><b>Grupo de Trabajo</b></p>
<p><b>Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas</b></p> <p>Informatizar los datos y generar el informe preliminar</p> <p>Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas</p> <p>Informar a la plantilla</p>	<p><b>Grupo de trabajo</b></p> <p>El Comité de Seguridad y Salud ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos.</p>
<b>PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA</b>	
<p><b>Implementar las medidas preventivas:</b></p> <p>Planificar las medidas preventivas</p> <p>Seguir su implementación</p> <p>Evaluar las medidas preventivas</p> <p>Informar a la plantilla</p>	<p><b>Grupo de trabajo</b></p> <p>El Comité de Seguridad y Salud ratificará cualquier medida preventiva que el Grupo de Trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva</p>

## 1. Decidir el método a utilizar. Son solo dos los métodos que podemos aceptar.

**a) Presentar el método Ista 21 en el Comité de Seguridad y Salud.** En primer lugar, y sin ningún género de dudas, nuestra propuesta es clara y concreta; el método de evaluación de riesgos psicosociales que defendemos es el ista21, ya que como hemos señalado anteriormente en el punto 8 de la Guía, cumple con todos los requisitos básicos que debe tener un método de esta naturaleza.

Lógicamente nuestra labor sindical en esta fase debe ser convencer a la empresa de que la utilización del ista 21 supone una serie de ventajas para ambas partes que ningún otro método nos va a proporcionar. Es imprescindible presentar el método en el CSS. Para ello es conveniente que esta presentación se haga por un técnico/a del sindicato.

Como mal menor y a pesar de tener ciertas limitaciones desde el punto de vista técnico, y sobre todo por no contemplar unas condiciones claras de participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, podemos optar por el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO (NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación) propuesto por el INSST, siempre y cuando se garanticen exactamente las mismas condiciones de participación que establece el método Ista 21 y que se recogen en el cuadro anterior.

### **b) Acuerdo de implementación**

Es imprescindible, independientemente del método, suscribir un acuerdo de aplicación del mismo, donde queden garantizadas las siguientes condiciones de aplicación: (finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación). En el Comité de Seguridad y Salud (en las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras mediante acuerdo entre la representación de la empresa y los y las delegadas de prevención) se acordarán y plasmarán en un documento las cláusulas relativas a cada uno de estos aspectos. Este documento en forma de acuerdo se hará público al conjunto de la plantilla.

### **c) Constituir el grupo de trabajo**

Para acordar e impulsar el proceso se creará un grupo de trabajo formado por representantes de la dirección de la empresa y por la representación de los y las

trabajadoras en un mismo número, y contará con el asesoramiento del Servicio de Prevención, así como del personal técnico propuesto por las partes. Es en el propio acuerdo de implementación donde se recogerá la creación de dicho grupo.

El acuerdo es una condición obligatoria en el caso del Istatas 21 (Anexo 2) pero para nosotros debe ser una exigencia irrenunciable cuando, ante la imposibilidad de aplicar el Istatas 21, la evaluación se vaya a realizar con el método FPSICO.

El acta de constitución debe ser firmado en el CSS. En él, además de recoger los integrantes del grupo para cada una de las partes y los objetivos del mismo, deberá contener un calendario de reuniones periódicas. Además debemos exigir que los integrantes del grupo de trabajo por parte de la empresa tengan poder de decisión, ya que en caso contrario el trabajo del grupo se ralentizará.

## 2. Preparar y realizar el trabajo de campo.

En esta fase del proceso de intervención, el objetivo del grupo de trabajo es conseguir que la plantilla responda al cuestionario, condición indispensable para tener datos válidos que nos permitan realizar adecuadamente la evaluación. En primer lugar se requiere adaptar el cuestionario y, posteriormente, la organización y planificación de la sensibilización, distribución, respuesta y recogida del mismo.

### a) Adaptación del cuestionario.

Tanto el cuestionario del FPSICO como el del Istatas21 contienen una serie de preguntas que requieren adaptación a la realidad de la empresa en la que se va usar. Estas preguntas son las unidades de análisis (preguntas variables en el caso del método FPSICO) que tiene en cuenta el método, es decir, aquellas condiciones socio-demográficas y de trabajo para las que el método permite obtener información de la exposición a los riesgos psicosociales.

La opción más coherente, siempre que no se vulnere el anonimato de los cuestionarios, será considerar como unidades de análisis obligatorias las de sexo, departamento y puesto de trabajo: para poder visualizar las desigualdades y, como en toda evaluación de riesgos, obtener los resultados por puesto de trabajo. Además, tendremos en cuenta si nos interesan los

resultados en función del horario, el tipo de contrato, los días de la semana de trabajo, los turnos, etc.

Decidir qué se adapta mejor a la realidad de la empresa es la tarea del grupo de trabajo en este punto. Cuando las decisiones estén tomadas, el técnico de prevención configurará el cuestionario específico de la empresa en la correspondiente aplicación informática.

### **b) Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla.**

Otro objetivo del grupo de trabajo es diseñar formas de distribución, respuesta y recogida del cuestionario que preserven la confidencialidad y el anonimato y garanticen la máxima participación, de forma sincera y libre. Se pondrá especial énfasis en garantizar la participación de aquellos trabajadores y trabajadoras en situaciones atípicas (turno nocturno, en misión, trabajo en domingos...) y en situación de incapacidad temporal, entre los que debe asegurarse la distribución y recogida de los cuestionarios.

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. Para ello, las tareas del grupo de trabajo en esta fase son imprescindibles. Para el istas 21 se requiere una tasa de respuesta como mínimo del 60% tanto para el conjunto de la empresa como para cada una de las unidades de análisis, mientras que para el FPSICO no hay una tasa de respuesta establecida por lo que exigiremos la misma que para el istas21.

La iniciativa de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente intervención preventiva debe comunicarse de forma clara. Es muy importante la visualización ante el conjunto de la plantilla del acuerdo entre la dirección de la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras. La totalidad de la plantilla implicada ha de conocer los objetivos, las características del proceso de intervención, los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo y el compromiso de facilitar su participación a lo largo de todo el proceso, en términos concretos (de tiempo, por ejemplo).

## **c) Generar el cuestionario.**

Una vez tomadas todas las decisiones respecto a su adaptación y a los mecanismos de su distribución, respuesta y recogida, el cuestionario será configurado y generado por el personal técnico de prevención a través de la aplicación informática del método.

El grupo de trabajo revisará el cuestionario antes de su distribución, poniendo especial atención a las preguntas cuyas opciones de respuesta hayan sido adaptadas y a la información de la introducción respecto a su distribución, respuesta y recogida.

## **d) Informar y sensibilizar a la plantilla**

El grupo de trabajo debe publicitar los materiales preparados y celebrar las reuniones informativas previamente diseñadas para los trabajadores/as y mandos intermedios, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as no implicados en el grupo de trabajo.

La experiencia muestra que este paso es crucial para obtener una tasa de respuesta adecuada. Ha sido decisivo por un lado, la adaptación de los contenidos de las sesiones informativas a los interlocutores y por otro, la visualización del acuerdo y trabajo conjunto de las partes, asistiendo ambas a las reuniones informativas con el personal técnico que asesora.

Realizar reuniones específicas con los mandos intermedios también es de gran importancia para facilitar todo el proceso. Es imprescindible introducir esta información en la aplicación informática.

## **e) Poner en marcha el trabajo de campo. Distribuir, responder y recoger el cuestionario**

Se trata de poner en práctica el trabajo previamente diseñado. Los miembros del grupo de trabajo tienen que ser protagonistas de esta fase, realizando el seguimiento de la distribución, respuesta y recogida de cuestionarios y resolviendo o canalizando las dudas que puedan surgir entre la plantilla. En la distribución, respuesta y recogida resulta clave la presencia de representantes de los agentes sociales además del personal técnico.

Anunciar previamente el momento de recuento de los cuestionarios es un estímulo para la participación, al igual que anunciar que en ese momento se hará pública la tasa de respuesta global. Es imprescindible introducir esta información en la aplicación informática

Algunas medidas concretas para la distribución y recogida pueden ser:

- \* Distribuir el cuestionario dentro de sobres que puedan usarse para su devolución.
- \* El cuestionario y el sobre para su devolución no contendrán códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde.
- \* Utilizar urnas cerradas (pueden ser cajas de cartón forradas con papel que indique que es lugar de devolución del cuestionario), en las que se mezclen los cuestionarios de distintos departamentos y puestos de trabajo.
- \* Ubicar las urnas en espacios cerrados, pero a los que tenga acceso una parte importante de la plantilla y en los que siempre haya alguien (por ejemplo: comedor, centralita...).

El cuestionario es individual y anónimo, por lo que debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de intimidad. Para ello, en el caso de que conteste de forma presencial, se puede reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio amplio. El tiempo necesario para la respuesta se considerará trabajo efectivo, es una forma más de visualizar el compromiso de la dirección de la empresa con la prevención.

En el caso de que el cuestionario se realice “on line” debe garantizarse de igual forma el anonimato y tanto los trabajadores y trabajadoras como los delegados y delegadas de prevención deben tener la certeza absoluta de que dicha confidencialidad es real y garantizarse igualmente las condiciones materiales adecuadas.

El método de entregar el cuestionario a los trabajadores/as y darles un plazo para su devolución (que puede ser de varios días o semanas) no suele ser muy eficaz, ya que cuesta mucho que la totalidad de la plantilla o al menos un porcentaje representativo de ella devuelva el cuestionario.

Además, la LPRL establece que la prevención no puede suponer un coste para los trabajadores y las trabajadoras. Es muy importante que, cuando el cuestionario lo realizan los trabajadores/as de forma presencial, se planifique adecuadamente, ya que debe reorganizarse la producción o el servicio de tal forma que los trabajadores/as dispongan del tiempo necesario para ello.

Conviene que tengamos en cuenta que el método de evaluación FPSICO legitima la realización de entrevistas y técnicas de observación como instrumentos de participación de los trabajadores y trabajadoras, a lo largo de todo el proceso de la evaluación de riesgo. En el ámbito de las relaciones laborales no se da el contexto de confianza suficiente para la participación de forma sincera, y más cuando hablamos de los riesgos psicosociales, es decir de la organización del trabajo. Por lo tanto debemos negarnos cuando nos propongan poner en práctica este tipo de dinámicas.

### 3. Interpretar los resultados y acordar las medidas preventivas.

#### a) Informatizar los datos de los cuestionarios

En el caso de que el cuestionario se realice en papel, el grupo de trabajo decidirá quién es el personal responsable de gestionar e informatizar los datos. Habitualmente será personal del servicio de prevención propio o ajeno, o se externalizará contratando una empresa de grabación de datos. En cualquier caso, las personas responsables de gestionar y grabar los datos estarán sujetas a secreto profesional para garantizar la confidencialidad de los mismos y el anonimato de los trabajadores y trabajadoras.

Quien realice la introducción de datos y el técnico o técnica que gestione la aplicación informática están obligados a no realizar una lectura individual de los cuestionarios. Estos serán custodiados en un lugar seguro hasta su des-

trucción, una vez se haya acabado el proceso de interpretación de resultados y acuerdo de medidas preventivas. Antes de generar el informe preliminar, el técnico/a responsable de la evaluación debe asegurarse que ha informatizado todos los datos que la aplicación necesita para ello.

### **b) Generar el informe preliminar**

Una vez informatizados los datos, la aplicación analiza automáticamente los datos y permite generar, un documento de evaluación que denominamos informe preliminar para la Evaluación de Riesgos Psicosociales. El personal técnico acreditado es el responsable de generar el Informe Preliminar sin deficiencias ni errores y entregarlo al grupo de trabajo. Todos los miembros del grupo de trabajo deben disponer de una copia del informe preliminar que permitirá conocer las características de la exposición a los riesgos psicosociales y debatir sobre su origen, así como acordar las medidas preventivas a implementar.

### **c) Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas**

El objetivo de esta fase del proceso es determinar qué medidas preventivas se deben implementar para eliminar o reducir los riesgos. Para conseguirlo es necesario partir de los datos que se presentan en el informe preliminar y que caracterizan cada una las exposiciones y orientan su posible origen. A partir de la discusión sobre el origen, es decir, por qué se producen, se podrán definir las medidas preventivas y se identificarán los cambios necesarios en las condiciones de trabajo. Ello, en base al conocimiento derivado de la experiencia de los miembros del grupo de trabajo.

### **d) Informar a la plantilla.**

Una vez obtenido el informe preliminar, y celebrada la primera reunión del grupo de trabajo, el primer paso sería informar a la plantilla. La información mínima que deberíamos trasladarles sería la siguiente:

- La tasa de respuesta general y por puesto de trabajo, sexo y departamento.
- La definición y la prevalencia o proporción de la exposición de las dimensiones con un porcentaje mayor de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud y a la situación más favorable.

- Los puestos de trabajo, departamentos o secciones y sexo que incluyen un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras en la situación más desfavorable para su salud, en un mayor número de dimensiones psicosociales
- Cómo va a continuar trabajando el grupo de trabajo.

Estas informaciones se pueden realizar por escrito, de forma presencial o por ambas vías.

## 4. Planificación de la actividad preventiva. Implementar medidas.

Como hemos señalado anteriormente la evaluación de riesgos no es un fin en sí misma sino un instrumento para la prevención, es decir para eliminar o disminuir los riesgos.

Con la información contenida en el documento final de evaluación de riesgos, donde están definidas las exposiciones a riesgos psicosociales el grupo de trabajo dispone de todo lo necesario para ordenar, concretar, planificar e implementar las medidas preventivas.

### a) Planificar las medidas preventivas.

Antes de implementar las medidas preventivas son necesarias dos actividades consecutivas:

- **Ordenar y concretar las medidas preventivas** que se han definido en el proceso de evaluación de riesgos. La acción de ordenar, concretar y planificar las medidas preventivas obtendrá como resultado la planificación de la actividad preventiva.
  - **Planificar cada una de las medidas preventivas**, es decir que éstas tengan relacionadas una serie de información respecto a su ejecución: periodo de realización (cuándo se va hacer), recursos necesarios (quién es la persona(s) o unidad(es) responsable(s) y los medios humanos y materiales necesarios para llevarla a cabo) y el seguimiento (qué indicadores se utilizarán y cómo se realizará). Las medidas preventivas se ordenarán de la siguiente manera:

- **Medidas que intervienen en origen.** Afectan directamente a la organización del trabajo. La mayoría de investigadores consideran que estas medidas son las más efectiva desde el punto de vista de la salud.
- **Medidas de acompañamiento** de las medidas que intervienen en origen: formación e información.
- **Medidas de protección** (sólo para las exigencias de carácter emocional). Este tipo de medidas aumentan 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.
  - **La adopción de medidas preventivas** en origen serán las que tengan prioridad tal y como prevé la ley (LPRL art 15.1.c), es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (LPRL art. 4 7 d) para que ésta sea más saludable.
  - **Determinar el ámbito de aplicación;** tiene que ver con la localización de las exposiciones que se quieren reducir.
  - **Priorizar las medidas de prevención:** las medidas preventivas se han de priorizar y calendarizar con el objetivo de ordenar la intervención. Algunos de los criterios que el grupo de trabajo deberá tener en cuenta para acordar la priorización de las medidas preventivas son los siguientes:
    - Las medidas que actúen sobre los riesgos con un mayor número de personas expuestas.
    - Las medidas que actúen sobre el origen de los riesgos.
    - Las medidas que actúen sobre las condiciones de trabajo que generan mayores desigualdades.
    - Las medidas que el grupo del trabajo acuerde teniendo en cuenta la alta factibilidad (que se puede realizar fácilmente) y/o el bajo coste y/o la alta aceptabilidad.
    - Las medidas que actúen sobre las mayores magnitudes de exposición.

## b) Concretar los recursos necesarios.

- Persona o unidad responsable: se señala qué persona(s) o unidad(es) son responsables de llevar a cabo la medida preventiva.
- Recursos humanos y materiales: se señala la estimación de los recursos humanos y materiales (se debe estimar si se requieren recursos económicos) para la puesta en marcha de cada una de las medidas de prevención.

## c) Identificar los indicadores y mecanismos para el seguimiento de las medidas preventivas.

- El grupo de trabajo ha de acordar los indicadores y procesos para el seguimiento de la implementación de la(s) medida(s) preventivas y acordar un calendario de reuniones en las que se tratará dicho seguimiento. Consiste en comprobar si las medidas preventivas se están implementando y si la implementación es la adecuada.
- Concretar el calendario anual de las medidas preventivas. Para finalizar la planificación de la actividad preventiva es necesario que el grupo de trabajo realice un calendario anual de las medidas preventivas acordadas.

## d) Informar a la plantilla

Si hemos seguido el proceso de evaluación y concreción de las medidas preventivas el conjunto de plantilla estará informada sobre cómo se han concretado las diferentes medidas de prevención. En el momento de la implementación de las medidas de prevención y en el proceso de cambio de las condiciones de trabajo, es imprescindible continuar informando e implicando a la plantilla.

El grupo de trabajo debe decidir en qué momento y cómo se informa 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 la unidad de análisis mayor (habitualmente la empresa), como a las unidades de análisis a las que pertenecen.

### e) Implementar, seguir y evaluar las medidas preventivas

Una vez acordada la planificación de las medidas preventivas deben ponerse en marcha y realizar su seguimiento según lo acordado por el grupo de trabajo que velará por su consecución. Para evaluar las medidas preventivas implementadas se pueden comparar los datos de la evaluación y los datos de una re-evaluación, la información de antes y después de la implementación de las medidas preventivas, es decir, reevaluar los riesgos psicosociales para comprobar si la situación de exposición ha mejorado, si los riesgos se han reducido con la implementación de las medidas.





# 12 // INTERVENCIÓN PREVENTIVA FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para proponer medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales es muy importante por un lado, tener un buen informe de evaluación, y por otro la discusión sobre el origen de las exposiciones detectadas. Ya sabemos que la evaluación de riesgos no es un fin en sí misma, sino un instrumento para la acción preventiva. Es el primer paso para una prevención eficaz, es decir, para conseguir unas condiciones de trabajo que garanticen nuestra salud. Un buen informe de evaluación de riesgos psicosociales ha de contener una descripción de datos que nos señale:

- 1) qué riesgos son los que concentran un mayor número de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud en una empresa.
- 2) cómo se concreta en la empresa esa exposición a los riesgos psicosociales.
- 3) dónde se localiza (en qué puestos, en qué departamentos, secciones, turnos).

Para prevenir los riesgos psicosociales hay que combatirlos en su origen. Conviene adaptar el trabajo a la persona, tanto en lo relativo a la concepción de los propios puestos de trabajo, como en lo que tiene que ver con la elección de equipos y métodos de trabajo.

Una vez evaluados los riesgos hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La intervención frente a los riesgos psicosociales implicará introducir cambios en la organización del trabajo.

Las medidas preventivas deben dirigirse a:

- a) Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores jerárquicos en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros/as.
- b) Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades así como potenciar el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.
- c) Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo...; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.
- d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- f) Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador/a.

- g) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios.
- h) Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas de forma saludable.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar, personal y laboral, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico familiar y no solamente de la producción.
- j) Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo.
- k) Es importante promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras, potenciando su participación directa en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea y las tareas de la sección o departamento. Se trata de establecer mecanismos para aumentar la autogestión en el contenido y en las condiciones de trabajo

Hay que conocer el origen los problemas y eso no lo explican los números. Hay que identificar y sobre todo investigar las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué características concretas de la organización del trabajo generan las exposiciones a los riesgos psicosociales y qué aspectos de las condiciones de trabajo hay que cambiar. Esta discusión es la base para el diseño posterior de las medidas preventivas.



## 13 // ¿QUÉ HACEMOS CUANDO LA EMPRESA INCUMPLE SUS OBLIGACIONES EN RELACIÓN CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Si después de plantearle a la dirección de la empresa de forma reiterada que actúe frente a los riesgos psicosociales, esta sigue sin querer abordar estos riesgos, no nos quedará más opción que exigirlo por vías externas. Esta exigencia podremos formularla en cualquiera de los organismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico. En CCOO, en la federación o territorio, te apoyarán y asesorarán sobre la vía más adecuada en cada caso.

Las vías externas a utilizar son:

### La comisión mixta o paritaria del convenio

En muchos convenios colectivos tenemos regulada esta comisión, que se define como un órgano paritario de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos recogidos en el convenio. En la negociación colectiva sectorial hemos empezado a incorporar criterios y obligaciones legales acerca de la salud laboral, la realización de las evaluaciones de riesgos y en algún caso (pocos) la exigencia de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la acción preventiva.

Ante esta perspectiva, los mecanismos de las comisiones mixtas y/o paritarias pueden ser un instrumento de mediación ante las posibles negativas empresariales. Cada comisión mixta tiene una forma de funcionar, pero seguro que es necesario remitir un escrito en el que se planteen los hechos que motivan el conflicto:

Artículo incumplido del convenio y nuestra interpretación del mismo y el informe que hayamos elaborado para la dirección.

El propósito que se pretende de la comisión mixta: que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos, y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases. Realizaremos la propuesta de utilizar el método CoPsoQ (istas21).

## Órgano de mediación extrajudicial

Por ser un órgano ágil en la resolución de conflictos (en pocos días te citan para tratar el tema), porque es un trámite fácil (en algunos casos incluso se puede presentar la solicitud vía e-mail, fax...) y porque facilita el diálogo entre las partes, os proponemos acudir a un órgano extrajudicial para la resolución de conflictos.

Para dirigirnos a un órgano de mediación, se debe realizar un escrito introductorio en el que, tras identificar a las partes del conflicto, se solicita que se exponga:

- Hechos que motivan el conflicto; para ello puedes utilizar los argumentos por escrito utilizados para contestar la negativa de la empresa y/o el informe que has elaborado para la dirección de la empresa y todas las actas en las que se visualice que ya se ha solicitado a la dirección en diversas ocasiones que cumpla con sus obligaciones preventivas.
- Objeto y pretensión. Este punto debe ser muy claro, que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos, y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases con el objetivo de implementar medidas preventivas para evitar, reducir y/o controlar los riesgos, realizando la propuesta del método CoPsoQ-istas21. Además hay que solicitar que se realice la consiguiente planificación.

En el caso de la Comunidad de Madrid este órgano de mediación extrajudicial es el Instituto Laboral.

## Ante la Inspección de trabajo

El art. 9 de la LPRL, en su apartado 1, nos dice que “corresponde a la Inspección de trabajo y Seguridad Social la función de vigilancia y control de la normativa

sobre prevención de riesgos laborales”. Para cumplir este mandato la Inspección de Trabajo se organiza a nivel provincial mediante las denominadas unidades especializadas en seguridad y salud. En cada una de estas unidades hay como responsable un Jefe de Unidad. Por lo tanto nuestras denuncias sobre incumplimientos en materia de riesgos psicosociales deberán ir dirigidas a esta unidad especializada.

Son demasiado frecuentes por parte de los empresarios los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo que llevan a no adoptar las medidas que la Ley obliga para proteger la vida y la salud de los trabajadores. Estos incumplimientos son aún más frecuentes en caso de los riesgos psicosociales puesto que se trata de prevenir riesgos que están estrechamente relacionados con la organización del trabajo y todas estas cuestiones generan mucha resistencia al cambio en las empresas.

Usadas todas las vías de negociación posibles, y no habiendo conseguido eliminar y/o reducir los riesgos psicosociales en la empresa, deberíamos, en cumplimiento de nuestras obligaciones en materia de prevención, presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que proceda a verificar los hechos denunciados y, en su caso requerir los la subsanación de las deficiencias detectadas.

Entre las cuestiones que suelen ser más denunciadas se encuentran las siguientes:

- La negativa de la empresa a realizar la evaluación de riesgos psicosociales.
- La imposición de un método de evaluación de riesgos psicosociales sin consulta previa a los delegados y delegadas de prevención.
- La negativa de la empresa a dar participación a los delegados de prevención en el proceso de evaluación.
- Adopción de medidas genéricas y poco concretas que no resuelven los riesgos estructurales detectados en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Incumplimiento de las medidas preventivas establecidas en la planificación de la actividad preventiva.

Las denuncias deben hacerse con método:

- Hay que hacer la denuncia por escrito.
- Conviene seguir un modelo de denuncia que nos garantice que no olvidamos ningún dato imprescindible para su tramitación.
- Describir la situación con respecto a los incumplimientos que se están produciendo en relación con la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Citar la legislación que avala nuestra denuncia.

La denuncia, en todo caso, debe contener, además de los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.

Las inspecciones generalmente se realizan mediante la visita a los centros o lugares de trabajo o bien mediante la comparecencia de los sujetos obligados en las oficinas de la propia Inspección de Trabajo, aunque ambos casos pueden darse para una misma inspección. En cualquiera de los casos el Inspector/a requerirá la información necesaria.

Debemos hacer un seguimiento hasta la resolución de la denuncia y del cumplimiento del requerimiento por parte de la empresa, así como acompañar en las visitas que pueda realizar el Inspector o la inspectora a la empresa.

Debemos tener en cuenta que formular una denuncia supone iniciar un proceso en el que se involucra a la Inspección en su calidad de fiscalizadora de la actuación preventiva. Pero no implica un cese de la acción sindical, sino que requiere actuaciones específicas de acompañamiento y seguimiento de la denuncia para asegurarte de que ésta es efectiva. Desde la redacción del escrito que presentáis, hasta que se levanta un acta hay una serie de actuaciones específicas que deben llevarse a cabo. Por ello es de especial importancia que acudas a la Secretaría de Salud Laboral del Sindicato.





# ANEXOS

## ANEXO 1

### Solicitud de realización de la evaluación de riesgos psicosociales

A D./Dña.

En su calidad de. (cargo o responsabilidad)

(Lugar y Fecha)

Muy Señores míos:

Considerando que:

El artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención dice que “la evaluación de 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”.

El artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, señala que deberán evaluarse las condiciones de trabajo, y que se entenderá como “condición de trabajocualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, incluidas las relativas a su organización y dirección”. Por tanto cualquier factor de riesgo existente o susceptible de aparecer, independientemente de su naturaleza, debe recibir el tratamiento adecuado conforme a lo dispuesto en la Ley; es decir, el empresario tiene la obligación legal de evaluar los riesgos psicosociales.

Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona y de atenuar el trabajo monótono y repetitivo para reducir los efectos del mismo sobre la salud. A lo largo de su articulado, se observa con gran claridad que la mala organización y la pobre ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

## SOLICITAMOS

Que se realice una Evaluación de Riesgos Psicosociales, que cuente con las garantías científicas y técnicas necesarias, ya que es un imperativo legal. (Arts. 4, 6, 15, 16 de la LPRL y Arts. 2.2 y 3 del RSP).

Les recordamos que según el art. 36.4 de la LPRL, la decisión negativa del empresario a la adopción de medidas preventivas propuestas por los delegados deberá ser motivada, por lo que les instamos a que nos contesten en el plazo no superior a 15 días.

Fdo:

Delegado de Prevención

Recibí empresa

Fecha Firma y sello

## ANEXO 2

### Acuerdo tipo para la utilización del método CoPsoQ-istas21

Reunidos los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa XXXXXXX, representación de la dirección y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método (CoPsoQ-istas21 ó FPSICO) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, aceptando los términos de la licencia de uso (para el caso del istas21) y en las condiciones siguientes:

1. Finalidad preventiva. La evaluación de riesgos se utilizará para la identificación, localización y evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos, disminuirlos o controlarlos).
2. Ámbito de actuación. Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del Comité de Seguridad y Salud: El ámbito de actuación será (especificar el acuerdo. Por ejemplo: El conjunto de la empresa XXXX; se incluirán las empresas subcontratas xxx y xxx que realizan tareas de mantenimiento y limpieza;.....)
3. Participación y Grupo de trabajo. Cláusula que es necesario adaptar parcialmente según la decisión del Comité de Seguridad y Salud: Se garantizará la participación de los agentes sociales en todo lo relacionado con el uso del método elegido. Para acordar e impulsar el proceso se creará un grupo de trabajo formado por xxx (de la dirección de la empresa) y por xxx (de la representación de los y las trabajadoras) y contará con el asesoramiento del Servicio de Prevención, así como del personal técnico propuesto por las partes. Se deberán acordar los siguientes aspectos:
  - a. Las condiciones del trabajo de campo: adaptación del cuestionario, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad.
  - b. El origen de los riesgos y las medidas preventivas necesarias para disminuirlos o eliminarlos.
  - c. La priorización y las fechas de ejecución de las medidas preventivas acordadas.

- d. El seguimiento y evaluación de la implementación de medidas preventivas.
  - e. Las acciones encaminadas a informar a la plantilla, así como a garantizar su participación.
  - f. En caso necesario, decidir y organizar la participación de los y las trabajadoras en los círculos de prevención.
  - g. Presentar en el Comité de Seguridad y Salud los acuerdos que estime oportunos para su ratificación, como mínimo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
  - h. Añadir la función específica en el caso que el Comité de Seguridad y Salud decida alguna otra función.
4. Todas las personas del grupo de trabajo dispondrán de una copia del manual del método, así como de los anexos (en el caso del istas 21). El grupo de trabajo elaborará un calendario de reuniones y funcionará mediante convocatorias y orden del día, reflejándose en un acta los acuerdos alcanzados en cada reunión y las personas que participan. Las personas que no puedan acudir a la reunión lo comunicarán previamente.
5. Adaptación del cuestionario. El cuestionario no se modificará salvo en las preguntas y formas que describe y autoriza el método.
6. Indicadores de igualdad. (Istas 21) Cláusula que es necesario introducir si el Comité de Seguridad y Salud ha acordado que se elabore el documento de indicadores de igualdad: En el informe de resultados se generará el documento indicadores de igualdad que se remitirá al ámbito de la empresa que está negociando planes o medidas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Si por razones de confidencialidad el grupo de trabajo acuerda la eliminación de la pregunta sexo del cuestionario esta cláusula no podrá hacerse efectiva.
7. Se distribuirá el cuestionario a la totalidad de la plantilla ocupada en el ámbito de aplicación acordado, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...), de manera que no se aplicarán técnicas de

muestreo. Así mismo se garantizarán las condiciones necesarias para su respuesta y se fija como objetivo la participación del 100% de la plantilla ocupada en el ámbito de actuación que se haya definido (tasa de respuesta del cuestionario).

8. La respuesta al cuestionario y la participación de los trabajadores y trabajadoras en cualquier actividad del proceso de evaluación es personal, voluntaria, confidencial y anónima.
9. Confidencialidad. Para garantizar la confidencialidad, los cuestionarios serán 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. La designación de dichas personas deberá ofrecer confianza a la representación sindical y la dirección de la empresa. Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto, y se destruirán una vez finalizado el proceso de evaluación y prevención. Se exigirá que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona.
10. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación y prevención tiene derecho a:
  - a). Conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo.
  - b). Participar libremente en la respuesta y entrega del cuestionario
  - c). Estar informado del estado del proceso
  - d). Participar en el proceso de identificación del origen de los riesgos, así como de las medidas preventivas y su implementación, en los términos que acuerde el grupo de trabajo. En todo caso la participación siempre se desarrollará mediante dinámicas grupales
  - e). Recibir un resumen de los principales resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, tanto

en lo que se refiere al global de la empresa, como en lo referido a las unidades de análisis de las que forma parte.

f). Participar en el seguimiento y la evaluación de la implementación de las medidas preventivas, en los términos que acuerde el grupo de trabajo

11. El tiempo de cualquiera de las personas de la empresa que intervengan en alguna de las fases de implementación del método será considerado, a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo.

La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas acordadas en el grupo de trabajo y ratificadas en el comité de seguridad y salud.

12. Se exigirá que todo el personal técnico (ajeno a la empresa o no) que va a trabajar en la implementación de la evaluación se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en este acuerdo.

Ambas partes manifiestan expresamente el carácter obligatorio y aplicativo del presente acuerdo, así como el compromiso de su cumplimiento. Localidad y fecha xxxx.

Firma de las partes del Comité de Seguridad y Salud, según las prácticas habituales de la empresa xxxxxxxx :

en calidad de personal técnico de prevención, se compromete/n a asumir y apoyar las cláusulas del presente acuerdo:

## ANEXO 3

### Los círculos de prevención

Son grupos de trabajadores, reunidos por el grupo de trabajo, a efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a las condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones desfavorables para la salud, con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen. Es un procedimiento que busca abrirse a los/las protagonistas de las condiciones de trabajo para conseguir profundidad, detalles y matices. Son, por tanto, espacios de trabajadores/as de consulta grupal, donde a través de las preguntas que realiza el moderador, todos los integrantes dan su opinión. En nuestro contexto, se crean para tratar y resolver colectivamente las situaciones de riesgo psicosocial identificadas.

Si el grupo de trabajo lo considera oportuno, la concreción y desarrollo de propuestas de medidas preventivas podrán ponerse en marcha mediante esta técnica. Los grupos se forman con trabajadores expuestos al problema que se quiere resolver, técnicos de prevención y técnicos de producción/servicio. Es conveniente que los miembros del grupo de trabajo identifiquen entre los trabajadores/as expuestos los integrantes de los grupos de prevención y participen en ellos. Estos círculos tendrán como objetivo concretar cambios en la organización del trabajo que puedan conducir a la eliminación, disminución o compensación de la exposición a un factor de riesgo determinado de naturaleza psicosocial.

Los círculos de prevención pueden determinarse en número y tiempos variables. Nuevamente, es el proceso de diálogo social en la empresa quien debería decidirlo. En todo caso, es importante que sean concebidos como grupos operativos con la función de realizar propuestas que puedan resolver un problema (una exposición psicosocial nociva), y que el resultado de su trabajo quede reflejado en un informe del grupo que redactará un miembro del grupo de trabajo participante.

**Los objetivos a lograr con el desarrollo de los círculos de prevención** son los siguientes:

- Confirmar que los factores de riesgo prioritarios y las causas identificadas por el grupo, coinciden con la opinión de las y los trabajadores, y en todo caso completarla.

- Obtener una propuesta consensuada de medidas preventivas por cada tarea.
- Obtener una priorización de todas las medidas preventivas o paquetes de medidas, consensuadas en el círculo.

Una vez concluido el desarrollo de los círculos, los miembros del Grupo, reordenarán la información recogida por puesto de trabajo y la expondrán al resto de miembros del grupo, para su puesta en común. Después, elaboraremos el informe de propuesta y planificación de las medidas preventivas, consensuadas y priorizadas en los círculos de prevención, y mantendremos una reunión con el Comité de Seguridad y Salud en la que les explicaremos su contenido. El Comité deberá concretar, planificar e implementar las medidas preventivas por cada puesto de trabajo.





## Bibliografía

- **Manual del método CopSoQ-Istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.** Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS-CC.OO).
- **Participación de los trabajadores.** Pere Boix y Laurent Vogel.
- **Guía para la intervención sindical en la organización del trabajo y riesgos psicosociales.** (ISTAS-CC.OO).
- **Guía del delegado y delegada de prevención** (ISTAS-CCOO).
- **Manual curso básico para delegados/as de prevención.** (CC.OO Madrid).
- **Nota Técnica de Prevención 945.** Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Nota Técnica de Prevención 703.** El método COPSQQ (ISTAS21, PSQ-CAT21) de evaluación de riesgos psicosociales
- **Nota Técnica de Prevención 926.** Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- [www.istas.net](http://www.istas.net)

## Equipo de asesoramiento en Salud Laboral de CCOO de Madrid

C/Pedro Unanue, 14  
Tel: 91 536 52 12 Ext. 5212  
slmadrid@usmr.ccoo.es  
[www.saludlaboralmadrid.es](http://www.saludlaboralmadrid.es)

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales  
de la Comunidad de Madrid (2017 - 2020)

