

## ARGUMENTOS LEGALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Utilizar un método jurídicamente adecuado**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## La participación de trabajadores y representantes está legalmente garantizada

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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