

El control de los Riesgos Psicosociales en el centro de trabajo

Guía orientativa para el Delegado/a de Prevención



FICA
Industria,
Construcción y Agro



PREÁMBULO

Tras la reciente publicación por parte de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** del **Criterio Técnico 104/2021**, sobre actuaciones en relación a los Riesgos Psicosociales, desde el Departamento de Salud Laboral y Medioambiente de UGT-FICA nos planteamos publicar un documento práctico que ayudase a nuestros Delegados de Prevención en las empresas a detectar los posibles Riesgos Psicosociales que estén presentes y a lidiar contra ellos, es así como nace esta guía.

El presente documento tiene por objeto dotar a los Delegados de Prevención de una herramienta sencilla que les ayude a ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales tal y como faculta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 36.1).

Hemos estructurado el documento en tres capítulos: el primero con el objetivo de que el Delegado de Prevención pueda detectar, mediante un sencillo cuestionario, la presencia de posibles riesgos de carácter psicosocial en su empresa o centro de trabajo; el segundo donde damos un serie de directrices a nuestros Delegados de Prevención para actuar/colaborar con la empresa cuando esta haya propuesto la realización de una evaluación o estudio relativo a los riesgos psicosociales, y el tercero donde explicamos de forma somera los aspectos más interesantes del citado **Criterio Técnico 104/2021** de la **ITSS**.



INTRODUCCIÓN

¿Qué se conoce por Riesgo Psicosocial?

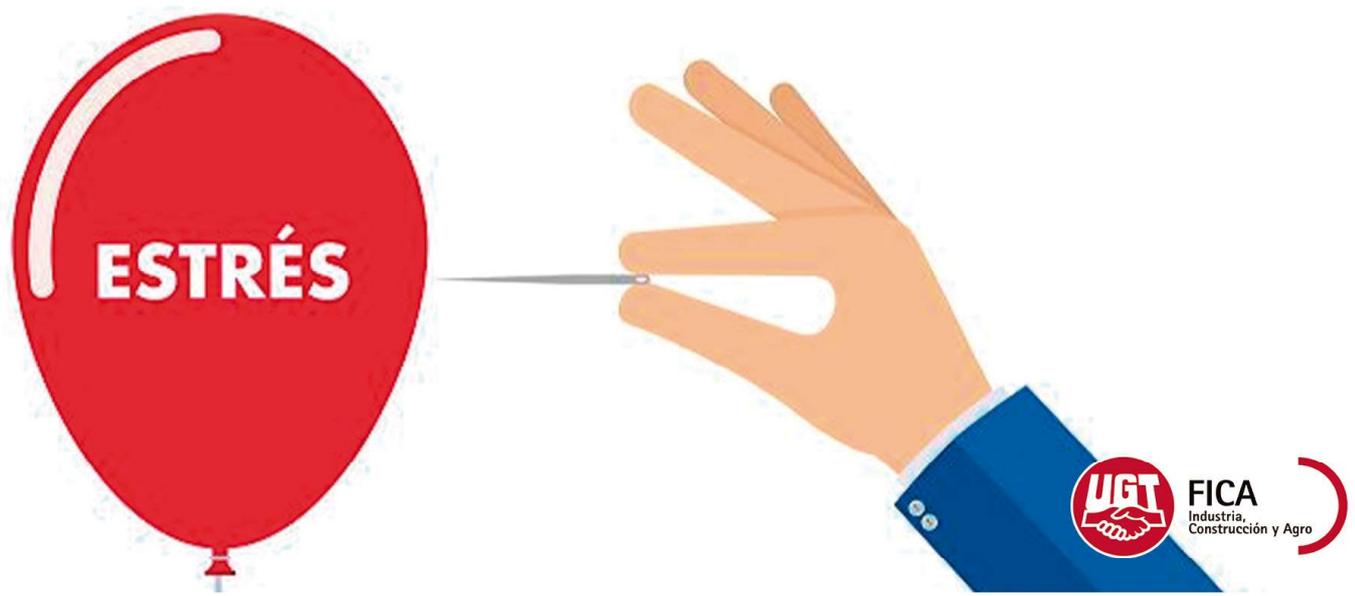
El término "psicosocial" hace referencia a la relación entre el individuo y su entorno social, por lo tanto los riesgos psicosociales son aquellos cuyo origen está en el entorno social del trabajo: en la organización del trabajo y en el desempeño de la tarea.

Ya en 1984 el Comité Mixto Organización Mundial de la Salud (**OMS**)/Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) ya definía los **factores de riesgo psicosocial** como: **“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”**

La **Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo** los describe como **«aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores»**

Este tipo de riesgos generalmente tiene su origen en diversos aspectos presentes en el entorno laboral como pueden ser: el diseño y organización del trabajo, el contenido de este, la dirección por parte de los superiores, el entorno social o el tipo de tareas a realizar.

Las consecuencias más comunes para la salud de los trabajadores, si no se logra tener un control adecuado de estos riesgos, pueden ser: daños psíquicos, sociales o físicos de diversa índole.



CAPÍTULO 1

HERRAMIENTA PARA EL USO DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS DE NATURALEZA PSICOSOCIAL

El cuestionario que acompañamos tiene como finalidad esencial concienciar y motivar al Delegado de Prevención para que investigue la presencia de riesgos psicosociales en el centro de trabajo y también le permita diseñar una estrategia de denuncia y actuación frente a estas situaciones.

Las conclusiones a las que llegue el Delegado de Prevención, tras el debido cotejo y comprobación de las cuestiones relacionadas en este cuestionario, deben servir para accionar mecanismos de alerta, defensa y protección frente a estos singulares, peligrosos y, a menudo, invisibles riesgos laborales.

Para finalizar, algunas cuestiones relacionadas en este documento han sido extraídas del **“Cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales”** publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual recomendamos para su utilización por parte del Servicio de Prevención correspondiente, o incluso, por el propio Delegado de Prevención si desea profundizar sobre esta problemática.



Questionario para el Delegado de PRL

	SI	NO
1 ¿Se incluyen en los reconocimientos médicos aspectos relacionados con la salud mental?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 ¿Las conclusiones generales, derivadas de las campañas anteriores de los reconocimientos médicos, detectaban la presencia de riesgos psicosociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Localice sección/departamento/ tajo afectados:		

4 ¿Desde la campaña anterior de reconocimientos médicos se sabe o sospecha nuevos casos de naturaleza psicosocial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Análisis nuevas situaciones:		
5.1 ¿Se producen en la empresa conflictos individuales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 ¿Con qué frecuencia? Esporádica <input type="radio"/> Constante <input type="radio"/> No existen <input type="radio"/>		
5.3 ¿Se producen en la empresa situaciones de violencia física?		
5.4 ¿Con qué frecuencia? Esporádica <input type="radio"/> Constante <input type="radio"/> No existen <input type="radio"/>		
5.5 ¿Se producen casos de amenazas, insultos, descalificaciones personales, aislamiento verbal o de otro tipo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6 ¿Con qué frecuencia? Esporádica <input type="radio"/> Constante <input type="radio"/> No existen <input type="radio"/>		
5.7 ¿Se han comunicado las situaciones anteriores (5.1/5.3/5.5) al Servicio de Prevención correspondiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8 Frente a las situaciones anteriores (5.1/5.3/5.5) la empresa:		
- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema <input type="radio"/>		
- Exige a los mandos que busquen soluciones al problema <input type="radio"/>		
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación <input type="radio"/>		
- Se desentiende del asunto <input type="radio"/>		
5.9 ¿Se ha informado de ello al Comité de Seguridad y Salud y al Delegado de Prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 ¿Se trabaja en fin de semana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 ¿Existe rotación de trabajadores para el trabajo en fin de semana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 ¿Se presentan habitualmente prolongaciones de jornada diaria (horas extras) o se lleva trabajo al domicilio particular?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 ¿Se dispone de al menos 48 horas seguidas de descanso semanal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 ¿El trabajo permite realizar paradas cortas cuando se necesitan, especialmente en trabajos repetitivos. ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 ¿Se marca el ritmo de trabajo a nivel personal o colectivo? Personal <input type="radio"/> Colectivo <input type="radio"/> NO PROCEDE <input type="radio"/>		
12 ¿Se pueden tomar decisiones que varíen o modulen los procedimientos de trabajo establecidos. ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 ¿Los trabajadores participan:		
- En la introducción de nuevos equipos/maquinaria <input type="radio"/>		
- En la manera de trabajar y/o planificar el trabajo <input type="radio"/>		
- En la elaboración de los procedimientos de trabajo <input type="radio"/>		
- En la revisión de los procedimientos de trabajo <input type="radio"/>		

Cuestionario para el Delegado de PRL

- | | SI | NO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 15 ¿Existe algún responsable o mando intermedio que provoque malestar entre los trabajadores. ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 ¿Esta situación ha sido puesta en conocimiento de la Dirección de la Empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 ¿Ha emprendido la Empresa acciones al respecto? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 ¿Se dan en la Empresa posibilidades de formación para los trabajadores? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 ¿Se presentan en la Empresa posibilidades de promoción profesional? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 ¿Se imparten en la Empresa instrucciones contradictorias entre los mandos, otros responsables y la dirección? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 ¿Se presentan situaciones de abuso profesional, como por ejemplo: exigencia de responsabilidades, cometidos o tareas no adecuadas a su encuadramiento laboral y salarial? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 Ante trabajos delicados o complejos los trabajadores se sienten ayudados y apoyados por: | | |
| - Sus superiores | <input type="radio"/> | |
| - Sus compañeros de trabajo | <input type="radio"/> | |
| - Otras personas (subcontratistas, suministradores, etc. . . | <input type="radio"/> | |
| 23 La atención que deben prestar los trabajadores para la realización de su trabajo es: | | |
| - Muy Alta | <input type="radio"/> | |
| - Alta | <input type="radio"/> | |
| - Media | <input type="radio"/> | |
| - Baja | <input type="radio"/> | |
| - Muy Baja | <input type="radio"/> | |
| NOTA: Detectar y localizar puestos con Muy Alta o Alta. | | |
| 24 ¿Con qué frecuencia se deben acelerar los ritmos habituales de trabajo? | | |
| - Siempre o casi siempre | <input type="radio"/> | |
| - A menudo | <input type="radio"/> | |
| - A veces | <input type="radio"/> | |
| - Nunca o casi nunca | <input type="radio"/> | |
| 25 ¿Existen puestos de trabajo en donde se presentan distintas tareas a desarrollar de manera simultánea o inmediatamente seguidas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 ¿El Servicio de Prevención ha evaluado minuciosamente los puestos de trabajo a los que se refiere el punto anterior? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 ¿Los trabajadores, frecuentemente, se ven obligados a interrumpir sus tareas para realizar otras no previstas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28 ¿Se han organizado reuniones específicas con el Servicio de Prevención para tratar alguna de las cuestiones citadas en este cuestionario? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29 ¿Ha informado la Empresa sobre la planificación de medidas concretas en la lucha contra los riesgos psicosociales. ? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

PLAN DE ACTUACION DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN A RAIZ DEL CUESTIONARIO

- A) Solicitar reunión específica con el Servicio de Prevención
- B) Solicitar reunión específica con el empresario (dirección)
- C) Incluir en el orden del día de la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud
- D) Solicitar reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud (graves o muy graves)
- E) Otras: cabe aquí la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO 2

CUESTIONES A TENER EN CUENTA CUANDO LA EMPRESA PLANTEA REALIZAR UNA EVALUACIÓN O UN ESTUDIO SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

Quando la empresa vaya a realizar una evaluación/estudio sobre Riesgos Psicosociales. ¿Qué debo tener en cuenta?

- 1.- Mientras se está realizando la Evaluación de Riesgos y la identificación de personas expuestas:
- Habrá que tener en cuenta si la empresa había realizado previamente una evaluación de los riesgos psicosociales
 - Si es así ¿estaba incluida en la evaluación general de riesgos de la empresa o era específica
 - ¿Estaba adecuadamente actualizada?
 - La empresa debe informarnos de que se va a realizar dicha evaluación
 - Debéis participar a lo largo de todo el proceso de la evaluación, bien sea a través del Comité de Seguridad y Salud, bien sea a través de Comisiones Específicas para este tema en concreto.
 - Técnicas utilizadas en la evaluación:
 - o Cuestionarios
 - o Entrevistas
 - o Grupos de trabajo
 - o Comparación de información
 - o Otros
 - ¿Qué formación tenía el evaluador? Nivel intermedio, superior, especialista en ergonomía y psicología.
 - También es importante discernir como se ha estructurado esa evaluación, si bien por áreas/departamentos o bien por puestos de trabajo.

- También habría que preguntarse si en la evaluación se han tenido en cuenta colectivos de personas trabajadoras que pudiesen tener riesgo de discriminación:
 - * Mujeres/Hombres.
 - * Grupos de edad.
 - * Fijos/Temporales.
 - * Trabajo a turnos/Nocturno.
 - * Inmigrantes.
 - * Personas con algún tipo de discapacidad.
- Muy importante: Revisar los Riesgos Psicosociales que se han incluido en la evaluación, enumeramos alguno de los más importantes y que hay que controlar:
 - * Estrés
 - * Violencia externa
 - * Trabajo solitario
 - * Teletrabajo
 - * Desconexión Digital
 - * Síndrome del Quemado (Burnout)
- Por último hay que asegurarse de que la evaluación en concreto ha sido debidamente documentada.



2.- Una vez realizada la evaluación de los riesgos psicosociales

- Como Delegados de PRL deberíamos asegurarnos de:
 - o Qué tipo de riesgos se han evaluado y con qué graduación con respecto a su gravedad.
 - o Y qué medidas se han adoptado con respecto a esa gravedad.

3.- Planificación Preventiva

- Debemos asegurarnos de:
 - o Que la evaluación de riesgos psicosociales tenga asociada una planificación preventiva, es decir que se ha realizado una planificación de medidas para corregir los resultados que hubiese podido arrojar la evaluación.
 - o Que en cuanto a las medidas preventivas se prioricen las organizativas sobre los individuales.
 - o Que quede claro en el documento quienes son los responsables de aplicar esas medidas y los plazos para realizarlas.
 - o Que se nos ha consultado como Delegados de PRL la implementación de esas medidas.
 - o Que quedan claros los plazos de implementación y verificación de la efectividad de esas medidas adoptadas.
 - o Que los trabajadores han recibido la formación e información adecuada para poder combatir este tipo de riesgos.

En resumen asegúrate de:

- Que te informan sobre la idea de realizar una evaluación de riesgos psicosociales.
- Que participas en todo el proceso de elaboración previa, evaluación, análisis de resultados e implementación de medidas preventivas.
- Que los principales riesgos (ver párrafos anteriores) han sido considerados y evaluados correctamente.
- Que los grupos con riesgo de discriminación han sido tenidos en cuenta.
- Que se han adoptado las medidas adecuadas (tiempo de implementación y verificación).
- Que las personas trabajadoras han recibido la formación e información necesaria para afrontar este tipo de riesgos.



CAPÍTULO 3

ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. RESUMEN CRITERIO TÉCNICO 104/2021

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha publicado su **Criterio Técnico 104/2021**, sobre sus actuaciones en relación a los Riesgos Psicosociales. El criterio anterior de la propia ITSS con respecto a esta temática, el 69/2009 sigue vigente allí donde no se oponga al actual.

El criterio se basa en la **Comunicación de la Comisión Europea del 10/01/2017** sobre **“Trabajo más seguro y saludable para todos”** que ya tenía por diana los Riesgos Psicosociales y en concreto el **estrés laboral**. Dicha comunicación deja claro que los riesgos Psicosociales “suponen uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos y están aumentando de forma progresiva”.

En las consideraciones generales del Criterio Técnico se hace referencia a:

- **Sentencia del Tribunal Constitucional de 06/05/2019** donde para el concepto de acoso se indica que la **“conducta debe ser deliberada”**.
- **Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo**. Aunque aún no se ha ratificado por parte de los países de la UE, está será previsible en un futuro.

El Criterio Técnico fundamenta la protección frente a los Riesgos Psicosociales en tres pilares:

- **Derecho a la integridad física** (se encuentra recogido en el art 15 de la fundación de la UE, que en nuestro país se desarrolla mediante el art 4.2 del ET y los art. 14-20 de la LPRL)
- **Derecho a la dignidad de las personas, intimidad, igualdad de trato y no discriminación** (art 4.2 apartados c y e del ET t art. 17 del ET).
- **Normas de Seguridad Social sobre accidentes de trabajo y recargo de prestaciones en los supuestos de daños a la salud.**

Estrés

A partir de aquí la ITSS ordena las tres actuaciones inspectoras más habituales en materia de Riesgos Psicosociales:

- **Control de la gestión preventiva**
- **Denuncia de las personas trabajadoras**
- **Daños a la salud y accidentes de trabajo**

Las actuaciones que puede llevar a cabo la **ITSS** pueden tener su origen en estas causas (aunque no son las únicas):

- **Control de la gestión preventiva**

- o Campañas de PRL de riesgos Psicosociales
- o Iniciativa de la propia ITSS
- o Denuncia

Si se observasen deficiencias, se pueden adoptar medidas de requerimiento y, si procediese el inicio de un procedimiento sancionador.

- **Denuncia de las personas trabajadoras**

o El primer trabajo de los Inspectores es comprobar los hechos denunciados, los más comunes (según el propio criterio) son:

- * Situación de estrés laboral
- * Violencia y acoso en el trabajo
- * Estrés laboral como consecuencia de los tiempos de trabajo y la desconexión digital.
- * Estrés no ligado al ámbito laboral

o Es importante subrayar que estas situaciones de riesgo psicosocial, y sobre todo cuando estén ligadas a acoso y violencia en el trabajo, podrían dar lugar a hechos constitutivos de **ilícito penal**.

- * Supuestos de lesiones tanto físicas como **psíquicas (art 147 Código Penal)**
- * Atentado contra la integridad moral que incluye:
 - Conductas de acoso laboral grave (**art. 173 Código Penal**)
 - Conductas de acoso sexual (**art. 184 Código Penal**)

- **Daños a la salud y accidentes de trabajo**

- Relacionados con la investigación de daños a la salud, tengan o no reconocimiento previo como accidentes laborales.

- Relacionados con la Vigilancia de la salud de los trabajadores afectados, debe incluir la vigilancia de la salud mental.

- Relacionados con las condiciones en las que se produce la vuelta al trabajo y el examen de compatibilidad y adaptación al mismo, después de sufrir algún acontecimiento traumático sobre todo en casos de violencia física y psicológica, de cualquier clase, en los casos de síndrome de estrés postraumático.

El Criterio termina con dos anexos.

- Anexo I:

- Listado de actuaciones inspectoras diferenciadas conforme indica la propia estructura del criterio.
- Se especifican preguntas que la ITSS puede realizar a la empresa.

- Anexo II:

- Modelo de requerimiento para empresas de más de 25 trabajadores.

Enlaces de interés relacionados con el presente documento.

- Criterios técnicos de la ITSS relacionadas con los Riesgos Psicosociales:

- o Criterio Técnico 104/2021*
- o Criterio Técnico 69/2009*
- o Criterio Técnico 87/2011*

- Otros:

- o Convenio 190 OIT*
- o Comunicación de la Comisión Europea del 10/01/2017.*
- o Sentencia del Tribunal Constitucional de 06/05/2019.*
- o Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.*
- o RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de PRL.*
- o Código Penal*

Para la elaboración de la presente guía se han utilizado como documentos de referencia el Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS y el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales presente en la aplicación FPSICO 4.0 del INSST.