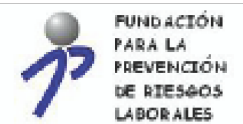




FACTORES PSICOSOCIALES:

UNA ASIGNATURA PENDIENTE



**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA
U.G.T. – Castilla y León.**

En el mundo se está viviendo un profundo cambio en lo político, social y económico que para nosotros, los trabajadores, no implica solamente innovaciones en el campo tecnológico sino también grandes transformaciones en las condiciones de trabajo.

Las **nuevas formas de organización del trabajo** han intensificado los ritmos en aras de conseguir mayor productividad, llegando a trabajar el doble en la misma unidad de tiempo.

La **incorporación de nuevas tecnologías** sobre todo de las denominadas “tecnologías de la información” que en principio facilitan al trabajador la ejecución de tareas y su realización con mayor autonomía organizativa, ha significado también una mayor disponibilidad temporal y dependencia personal del trabajador a su empresario, sin límites de horario o de jornada demasiado claros.

El fenómeno de la descentralización productiva o **subcontratación** que transfiere peores condiciones de trabajo y empleo hacia los trabajadores de las empresas más alejadas de la matriz.

La **automatización** de los procesos productivos ha supuesto una evolución del trabajo predominantemente físico hacia una actividad mental, cuya manifestación se ha traducido en una mayor especialización de los trabajadores con más trabajo repetitivo y presiones de tiempo incrementadas.

Estas y otras modificaciones influyen de manera muy significativa sobre la salud física y mental de los trabajadores, generándose (¿nuevos?) riesgos que han modificado los patrones “tradicionales” de enfermar. El resultado: al elevado crecimiento de enfermedades profesionales de curso lento o latente, que tienen su inicio en las condiciones de trabajo de hace algunas décadas, se une el nacimiento virulento de las nuevas enfermedades profesionales, preferentemente relacionadas con los riesgos psicosociales, denominadas enfermedades del Siglo XXI (estrés, síndrome del quemado, acoso psicológico, insatisfacción, etc.), a las que nuestro actual sistema de notificación y reconocimiento de enfermedades profesionales no está dando respuesta.

En nuestro país para que una enfermedad sea considerada profesional deben darse dos condiciones: que se produzca como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté acusada por los productos, agentes o sustancias previamente establecidos en el RD 1995/1978.

Si echamos un vistazo al catálogo de enfermedades profesionales se comprueba que muchos epígrafes de la lista no son objeto de declaración. Esta circunstancia puede deberse a que la sustancia o actividad no es muy frecuente o no existe en nuestro país, o que las medidas preventivas son muy eficaces, y la actividad no presenta riesgo. Por contra cada vez es más frecuente encontrarnos con patologías claramente profesionales, cuyos agentes o causas no están en la lista (como es el caso de los riesgos psicosociales) por lo que no pueden obtener la calificación legal de enfermedades profesionales.

La falta de reconocimiento de estas enfermedades profesionales implica que su incidencia en los datos de siniestralidad laboral quede oculta, salvo si descontamos la presunta relación de causalidad que podría llegar a existir entre los infartos de miocardio ocurridos durante la jornada de trabajo y el estrés laboral, única enfermedad que por ahora goza de un amplio respaldo jurisprudencial como accidente laboral siempre que se den unas determinadas condiciones.

En estos momentos está a punto publicarse el nuevo catálogo de Enfermedades Profesionales incorporando aquellas enfermedades profesionales recogidas en la Recomendación de la UE. Sin embargo no hace alusión alguna a las enfermedades causadas por riesgos psicosociales, por lo tanto el freno al reconocimiento automático de estas enfermedades persistirá.

Ahora bien, no es este el único obstáculo con que se encuentran las enfermedades derivadas de riesgos psicosociales, ya que a la falta de reconocimiento oficial se une la falta de reconocimiento y tratamiento de los riesgos psicosociales en las propias empresas.

Si bien sobre los riesgos psicosociales no existe una legislación específica, aunque tanto el Parlamento Europeo como la Comunicación de la Comisión de 11 de marzo de 2002 ya han abogado parcialmente por ella en lo que se refiere a la violencia en el trabajo y hostigamiento psicológico, lo que sí está claro es que se encuentran incluidos dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 4.7), por lo que deben ser tratados conforme a los principios y obligaciones básicas que la norma establece; esto es, con la misma intensidad y rigor que el resto de los factores de riesgo. Por tanto deben ser identificados, eliminados, evaluados, protegidos y controlados por especialistas en la materia, y con la participación de los trabajadores.

No obstante la realidad nos demuestra que son muy pocas las empresas que consideran los factores psicosociales como factores de riesgo, por lo que no se integran en sus sistemas de gestión preventiva ni se interviene sobre ellos. Los factores de riesgo psicosocial siguen marginados de un planteamiento preventivo que va a la cola de la seguridad e higiene tradicionales.

Esto pone en evidencia que en nuestro país no existe aún la perspectiva multidisciplinar que demanda la salud laboral, en el que las distintas disciplinas preventivas puedan hacer sus aportaciones hasta obtener como resultado propuestas de prevención eficaces, que garanticen al trabajador un adecuado nivel de protección, y en consecuencia de salud. Concepto que ha de ser entendido como “*un estado completo de bienestar físico, psicológico y social*” (OMS).

Otra manifestación de la marginación que sufren los factores psicosociales la encontramos en la escasa actividad investigadora desarrollada en nuestro País. Desde UGT hemos querido cubrir este vacío con la creación del **PRIMER OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES**, concebido como una herramienta que nos permita comprender el comportamiento de los riesgos psicosociales

sobre la salud de los trabajadores para poder intervenir, al tiempo que se crea un espacio donde los poderes públicos, las organizaciones sindicales y empresariales, profesionales de la prevención y estudiosos universitarios en esta materia, alcancen un mayor conocimiento sobre cómo las empresas deben enfocar este tema.

En definitiva, es necesario superar la clásica perspectiva de la seguridad e higiene en el trabajo para situarnos en una dimensión donde la **calidad en el trabajo** sea el epicentro de la actuación preventiva, dejando de lado la pasividad actual escondida tras un “interesado” vacío jurídico ante un problema cada vez más creciente. Todo ello en coherencia con una consolidada jurisprudencia que considera como “enfermedades de trabajo” los daños derivados de la concreción de estos factores de riesgo.

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA.
U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN.**