



IV PLAN DIRECTOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID (AÑO 2014)

Fedecarne participa de nuevo en el IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta inserción está financiada en el marco del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (Ejercicio 2014).

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE COMERCIO MINORISTA DE LA CARNE

Los “riesgos psicosociales en el trabajo” se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 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”. A través de este artículo pretendemos un acercamiento a cuáles son estos riesgos en el sector minorista de la carne y los factores que los desencadenan, proponiendo un método de evaluación y las medidas de prevención que pueden adoptarse en relación con los mismos.

1. Clasificación

Respecto a la concreción de los riesgos psicosociales, no existe a nivel de la Unión Europea una regulación legal ni convencional unitaria sobre esta materia.

Siguiendo las pautas marcadas por el SLIC (Senior Labour Inspectors' Committee) para la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales de 2012, los riesgos psicosociales son básicamente el estrés laboral y la violencia en el trabajo, tanto interna del centro o lugar de trabajo como la ejercida por terceros. A estos riesgos tenemos que añadir la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen del trabajo nocturno y a turnos.

a. El estrés laboral

El principal referente en esta materia es el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo de 2004. En este Acuerdo el estrés laboral se describe como “un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”. Se señala en este Acuerdo

que “el individuo es capaz de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser considerado como positivo, pero tiene dificultades en resistir una exposición prolongada a una presión intensa. Además, individuos diferentes pueden reaccionar de manera distinta a situaciones similares y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a una misma situación en momentos diferentes de su vida”, y que “el estrés no es una enfermedad, pero una exposición prolongada al estrés puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud”.

El estrés es un fenómeno complejo del que se derivan enfermedades y trastornos de carácter físico, psíquico o conductual cuyo origen no solamente puede hallarse en la concurrencia de factores de riesgo psicosocial en la organización y entorno social de la empresa sino también en la presencia de otros agentes como el ruido, las vibraciones o elevadas temperaturas, entre otros.

b. La violencia en el trabajo

Se trata de un concepto relacionado con el anterior ya que el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral reconoce que «el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés». La diferencia es que la violencia conlleva siempre una conducta de maltrato o agresión ilegítima hacia otras personas.

La violencia puede ser tanto física como psicológica y dentro de esta última se encuentran todas las formas de acoso laboral.

Abarca tanto la denominada violencia interna, que es la que se manifiesta entre el personal que presta servicios en el mismo centro o lugar de trabajo, como la violencia externa o de terceros, que es aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios del mismo o incluso personas cuya presencia o actividad no es legítima.

c. La fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo

El tercer riesgo psicosocial reconocido en la práctica de la gestión de los riesgos psicosociales (sin perjuicio de su posible encasillamiento en otras disciplinas preventivas como la ergonomía o la seguridad) es la fatiga del trabajador ligada a la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea bien por exceso de tiempo de trabajo o por la falta de descanso. Suele manifestarse más comúnmente en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta del debido descanso interjornadas.

En cualquier caso, estos tres riesgos psicosociales suelen manifestarse de manera interrelacionada. El estrés es un factor causante de violencia y viceversa, mientras que la fatiga suele ir acompañada de situaciones de estrés, especialmente cuando ésta se deriva de una excesiva carga de trabajo, trabajo monótono o repetitivo y falta de descanso.

2. Factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos de la orga-

nización del trabajo y su entorno social que pueden causar los riesgos psicosociales que antes hemos descrito. Identificar cuáles son estos aspectos es el objeto de la evaluación de riesgos psicosociales.

La clasificación de cuáles pueden ser estos factores de riesgo puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta de hecho una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos sobre este asunto.

Por poner un ejemplo representativo, esta es la clasificación que se efectuado por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA):

- **Contenido del trabajo:** monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
- **Carga y ritmo de trabajo:** carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- **Tiempo de trabajo:** horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- **Participación y control:** falta de participación en la toma de decisiones, falta de control.
- **Cultura organizacional:** comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- **Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- **Rol:** ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- **Desarrollo personal:** escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.

Interacción casa-trabajo: conflicto de exigencias, problemas de la doble presencia.

Conviene señalar que los factores referidos no actúan de forma independiente unos de otros sino que en las situaciones conflictivas con

evidente riesgo psicosocial, se produce una interacción de factores.

3. Consecuencias y daños a la salud que se derivan de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias tanto sobre la organización empresarial (absentismo, bajas voluntarias, baja productividad, etc.) como sobre el trabajador (daños a la salud).

Los trastornos que se derivan de los riesgos psicosociales pueden ser de carácter físico, psíquico o conductual. Los trastornos físicos pueden ser de tipo cardiovascular o digestivo, los daños psíquicos suelen ser los trastornos adaptativos y la depresión, mientras que los trastornos conductuales pueden ser las adicciones o toxicomanías.

4. Técnicas evaluación de riesgos psicosociales. Método del instituto nacional de seguridad e higiene (insht) en el trabajo para pymes

De los diversos métodos existentes para la evaluación de riesgos psicosociales puede considerarse, por su interés para el colectivo del comercio minorista de la carne, compuesto por PYMES, el Manual para evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES del INSHT.

Este método tiene como objetivo proporcionar a las personas designadas para las actividades preventivas de las empresas unos procesos sencillos para la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales (hay que tener en cuenta que los factores ergonómicos están muy interrelacionados con los aspectos psicosociales, puesto que son la fuente de insatisfacción laboral).

Consta de dos partes, una lista de identificación de riesgos, y una propuesta de método de evaluación para cada uno de ellos.

Si como consecuencia de la aplicación el primer listado “de identificación inicial de Riesgos” se marca algún ítem en algún apartado debe pasarse a la fase siguiente y aplicarse el método correspondiente al

apartado en cuestión. Si no se marca ninguno de los ítems se considera que la situación es aceptable y no sería necesario pasar a la fase de evaluación propiamente dicha.

En relación con la evaluación del riesgo por carga mental en el trabajo y por riesgos psicosociales se incluyen una serie de ítems y se especifica que uno solo de ellos puede indi-

car una posible situación de riesgo no tolerable. Serían los siguientes:

MÉTODO PARA LA EVALUACIÓN DEL RIESGO POR LA CARGA MENTAL DE TRABAJO

DEMANDAS DE LA TAREA

- El trabajador no puede levantar la vista de su trabajo.
- El trabajador tiene que mantener períodos de intensa concentración.
- Las informaciones que se manejan son complejas.
- El trabajo requiere observaciones y/o respuestas que requieren precisión.
- La tarea requiere pensar y elegir entre diferentes respuestas.
- Los errores pueden tener consecuencias graves.
- El trabajo requiere tomar decisiones rápidas.
- El trabajo implica mucha responsabilidad.
- El trabajo se considera intenso mentalmente durante más de la mitad del tiempo.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

- La tarea suele realizarse con interrupciones molestas (averías, llamadas telefónicas, etc.).
- El trabajador no puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesita.
- El trabajador no puede elegir el método de trabajo.
- El trabajador no tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.
- El ritmo de trabajo viene impuesto (trabajo en cadena, en máquina, atención al público, etc.).
- El ritmo de trabajo es elevado.

MÉTODO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL

AUTONOMÍA TEMPORAL

- No existen periodos de descanso voluntarios.
- El trabajador no puede elegir el orden de las operaciones.
- El trabajo exige trabajar muy deprisa.
- El trabajador trabaja a "prima" o a "destajo".

CONTENIDO DEL TRABAJO

- El trabajo no permite la alternancia de tareas.
- El trabajo no permite la ejecución de tareas variadas.
- La tarea no permite tener iniciativa.
- La tarea no posibilita el trabajar con otras personas.
- No se realiza una tarea con entidad propia, completa.
- El trabajador no controla la calidad del trabajo que realiza.

SUPERVISIÓN - PARTICIPACIÓN

- No se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.
- El trabajador no participa en la asignación de tareas.
- Los trabajadores no participan en la determinación de los equipos de trabajo
- En la empresa, no existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo.

DEFINICIÓN DE ROL

- El trabajador no está informado sobre:
- Lo que debe hacer.
- Cómo debe hacerlo.
- Tiempo asignado para llevarlo a cabo.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR

- No existe un espacio independiente del puesto de trabajo donde el trabajador pueda realizar su pausa.

- No existe posibilidades de promocionar en la empresa.
- El contrato de trabajo no es fijo.

RELACIONES PERSONALES

- La tarea no permite la comunicación con otras personas.
- Los equipos de trabajo no son estables.
- Los conflictos entre el personal son frecuentes y se manifiestan de una forma clara.
- El ambiente laboral no permite una relación amistosa.

TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO

- El trabajo nocturno exige un nivel de atención elevado.
- El trabajo nocturno exige una actividad física importante.
- La carga de trabajo en el turno de noche es igual a la del turno de mañana.
- Los trabajadores no participan en la determinación de los turnos.
- No se tiene en cuenta la edad de los trabajadores para adscribirlos al turno de noche.
- No se tiene en cuenta el número de noches de trabajo consecutivo.
- La duración del turno de tarde es más larga que la del turno de mañana.
- La duración del turno de noche es más larga que la del turno de mañana.

5. Medidas preventivas frente a los riesgos sociales

Las medidas de prevención frente a riesgos psicosociales pueden ser de tres tipos:

a. Medidas de prevención primarias, que consisten en actuar sobre la organización como:

- Reorganización del trabajo; dentro de esta medida pueden incluirse la rotación de puestos de trabajo, la remodelación y enriquecimiento de tareas para evitar el trabajo monótono o bien para evitar una excesiva fragmentación del trabajo o proporcionar más o mejores recursos a los trabajadores.
- Clarificación de funciones y competencias para evitar los conflictos de rol o función entre los trabajadores.
- Mejora de las comunicaciones a través, entre otros tableros de anuncios, uso de intranet o correos electrónico, reuniones de trabajo, sistemas de aviso de incidencias.
- Establecimiento de procedimientos de gestión sobre situaciones potencialmente conflictivas tanto con respecto a situaciones de cambio organizativo de acogida de nuevos trabajadores en el centro de trabajo de comunicación clientes y con trabajadores de otras empresas del centro de trabajo.
- Medidas de protección frente a violencia externa a través de mecanismos de alarma ante situaciones de necesidad o peligro para la integridad física por riesgo de atraco, video vigilancia en lugares de peligro, uso de servicios de seguridad privados y mecanismos de custodia de bienes valiosos.
- Medidas de ordenación del tiempo de trabajo a través de la elaboración de un Calendario Laboral más completo, rotación más corta de turnos de trabajo,

sistemas de flexibilidad horaria y cambios de horario y turno de trabajo.

- Medidas especiales para empresas en procesos de reestructuración

b. Medidas de prevención secundarias, que son las medidas dirigidas a los individuos para que estén en mejores condiciones de afrontar los factores de riesgo psicosocial. Las más importantes son las que a continuación se describen:

- Acciones de formación y sensibilización. La efectividad de la formación será mayor cuanto más orientada esté al problema real y esté encuadrada dentro de un programa más amplio de intervención. La formación puede ir dirigida a la mejora de las habilidades sociales de los trabajadores y las técnicas de resolución de conflictos, para aquellos trabajadores que tengan por misión ordenar, intermediar y coordinar a otros trabajadores.
- Códigos éticos o de conducta. La elaboración de Códigos Éticos o de Conducta sirve para que el empresario pueda plasmar por escrito sus intenciones de que se garantice el respeto y el trato justo entre todas las personas que componen esa Organización y mostrar su implicación y compromiso con la erradicación de conductas abusivas o inapropiadas.
- Procedimientos o protocolos ante situaciones de acoso laboral. El uso de estos instrumentos se encuentra previsto en la Recomendación de la Comisión Europea 92/131/CEE de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Su establecimiento para cualquier conducta de acoso puede llevarse a cabo a través de la negociación

colectiva (Art. 37 de la Constitución y Título III del Estatuto de los Trabajadores), mediante la determinación unilateral del empresario en virtud del poder de dirección y organización que le corresponde (Art. 20.3 ET), o como una medida derivada de la evaluación de riesgos psicosociales

- Procedimientos ante situaciones de violencia externa o de terceros.

c. Medidas de protección terciarias.

Son las dirigidas a la recuperación y rehabilitación del trabajador tras su baja por Incapacidad Temporal, como son:

- Adaptar el puesto a la persona (art. 15.1.d) LPRL) mediante cambios funcionales o mejora de los recursos materiales y personales para realizarlas tareas.
- Adscribir a la persona a un puesto compatible (art. 25.1 LPRL).

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