



Sobre salud laboral. Un tema para el debate: El riesgo psicosocial del trabajo

Quando hablamos de Salud Laboral lo primero que nos viene a la mente es la siniestralidad, las condiciones de trabajo,... pero con ser motivo de preocupación el ambiente psicosocial de nuestro entorno laboral, no lo asociamos al desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos, es más, probablemente lo veamos como algo inherente al modelo Empresarial y organizativo, lo asumimos como “mal menor” aun cuando pesa como una losa en nuestras vidas.

Los cambios de puesto incesante sin explicación alguna, el hecho de no dejarte opinar, la falta de información y formación, el sentirse un número, la falta de reconocimiento a tu esfuerzo y quehacer, la discriminación, los ritmos de trabajo, la mediatización de tu vida personal y familiar mediante el uso de prácticas tendientes a la flexibilidad, el miedo a perder el trabajo, a no ser tenido en cuenta ante un sistema de promociones derivado de nuevos modelos organizativos, etc. Son factores que acarrear y conllevan riesgos psicosociales cotidianos que si bien no se ven con la inmediatez de un accidente de trabajo, suponen una amenaza a nuestra salud y son sistemáticamente olvidados.

El reconocimiento de estos factores de riesgo, puede

ser una amenaza a las estructuras del poder establecido, ya que en este modelo de Sociedad el desarrollo industrial y empresarial están basados en sistemas de gestión, control y organizativos, que dejan toda la potestad en manos de las direcciones empresariales, de tal manera, que se crean mecanismos tendentes a la selección ideológica de los empleados, incentivando al más predispuesto a aceptar las órdenes o los nuevos sistemas, a la realización de horas extras, la voluntariedad o total disposición a cambios de puesto de trabajo, horario, etc., cuando así lo requieran, al más sumiso. Apartando al empleado que se muestra más “rebelde” porque cuestiona los métodos de trabajo, amén de la afiliación a tal o cual sindicato. Todos estos aspectos y más que pudieran describirse y se circunscriben dentro de nuestro entorno laboral, dan lugar a insatisfacciones, desilusión, apatía, pérdida de la calidad del trabajo, desinterés... desembocando en problemas psicosociales que tarde o temprano pasarán factura y que no te dejan vivir ya que nuestro “modus vivendus” gira entorno a este medio..

Capturar esa realidad

En la actualidad, la globalización económica, el desarrollo de las nuevas tecnologías, traen consigo una alta inestabilidad en los mercados laborales que hace que se mantenga de forma crónica situaciones de desequilibrio, dándose amenazas como la pérdida del trabajo, la inestabilidad laboral, los cambios no deseados (movilidad funcional, geográfica,...), la realización de trabajos no acordes con tu profesión o estudios, por debajo de la propia cualificación, situaciones derivadas del establecimiento de nuevos sistemas organizativos que emanan del desarrollo tecnológico y científico que conducen a nuevos modelos de vida deparando cambios diversos que traen consigo una mayor predisposición personal desde el punto de vista tanto físico y mental a atender prioritariamente las necesidades de la empresa frente a otras de carácter más personal o familiar, la falta de cooperación entre compañeros, con los superiores, echando de menos la relación emocional y el soporte instrumental necesario, como consecuencia de las relaciones de trabajo y la rivalidad que se establece en el mismo, son todas ellas circunstancias que pudieran generar un ambiente psicosocial en torno al trabajo que pueden derivar en trastornos que abarcan un amplio abanico: Desde los problemas biológicos (cardiovasculares, gástricos o musculoesqueléticas), a otros de tipo psicológico o social (salud mental, satisfacción laboral, absentismo, conductas de adicción).

Como evaluar los riesgos asociados a la organización del trabajo

No hay métodos empleados por las Mutuas Patronales, Servicios de Prevención o del INSHT, en referencia al Riesgo Psicosocial en el Trabajo. No plantean propuestas: Como las encuestas, grupos de discusión, ahondar o profundizar en los datos medico-administrativos, técnicas para identificar y priorizar los principales problemas en el puesto de trabajo. ¿Qué ocurre en la realidad y a que nos enfrentamos?

Pudiéramos empezar diciendo que los métodos citados anteriormente, no los descartamos, si bien, no es mucho el convencimiento. Los mismos, han sido utilizados a lo largo de los años para mejorar “sus métodos” de gestión de la producción, y un vehículo del control ideológico y personal, por ello selectivo, y en muchos casos, represivo. También es verdad que el panorama político ha cambiado, y el empresarial ha modificado sus estructuras productivas, pero el talante de éstos, sigue en el mismo sitio que antaño, aun que en la actualidad contemos además, con una la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que no se cumple, ni profundiza en los riesgos psicosociales.

Desde nuestra óptica sindical, y partiendo de nuestra propia experiencia, cabría preguntarse si el actual marco

jurídico-laboral no es la primera cortapisa, obstáculo para afrontar el reto de evaluar los riesgos psicosociales en una situación, en donde el Legislativo, se preocupa más, de no poner trabas a la Patronal, mirando a otro lado, lado éste, determinado por un mundo cada vez mas competitivo.

Si lo que se pretende desde la filosofía empresarial son modelos tendentes a una mayor implicación e integración del mundo del trabajo en los procesos de producción, mediante fórmulas y mecanismos, como las ISO 9000, 9001, 9002, etc.. que integran la mejora continua en la producción, la calidad (como uno sus los principales argumentos), la multifuncionalidad, etc. Muchos técnicos en prevención, demandan, reclaman la integración en este paquete, la Prevención de Riesgos Laborales, y dado que el rodillo nos acaba atrapando en esa dinámica, ¿no pudieran servir también para afrontar la evaluación de los riesgos psicosociales?, cuando sabemos que ésta no se hace o se hace mal, porque puede suponer la manzana de la discordia.

Creemos imprescindible para que esto funcione que ha de darse un marco laboral que partiendo de la confrontación-contestación. Proponiendo a su vez formulas constructivas que posibilite un mayor el control: sobre el trabajo, la participación y la mejora de relaciones entre los propios trabajadores y trabajadoras, lo cual debe suponer un reconocimiento y perspectivas formativas y de promoción, en definitiva un clima laboral que posibilite un ambiente de confianza y humanice el trabajo. De lo contrario, ¿cómo vamos a medir conceptos como la creatividad, el amor o el altruismo?

¿Cómo vamos a conseguir evitar una visión sesgada y alejada de la realidad, si lo que queremos es una correcta interpretación de los resultados y un proceso que se traduzca en mejoras en el ambiente de trabajo? Para finalizar se trata de crear las condiciones para hacer posible que este apartado de la salud laboral reciba el tratamiento adecuado y pase a tener la importancia que debe y se merece. Señalar también que se trata con este artículo de abrir una discusión y debate en torno a un tema que ha sido muy poco tratado.*

Julián Mediavilla
y Javier Beriain.
(ESK)