

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Los riesgos psicosociales suponen forzosamente una ampliación de nuestra visión de la prevención de riesgos laborales de tal manera que no podemos hablar de salud laboral sin tenerlos en cuenta. Sin embargo, aunque están contemplados en la Ley de Prevención, su evaluación y control por parte de los empresarios sigue siendo escasa o nula.

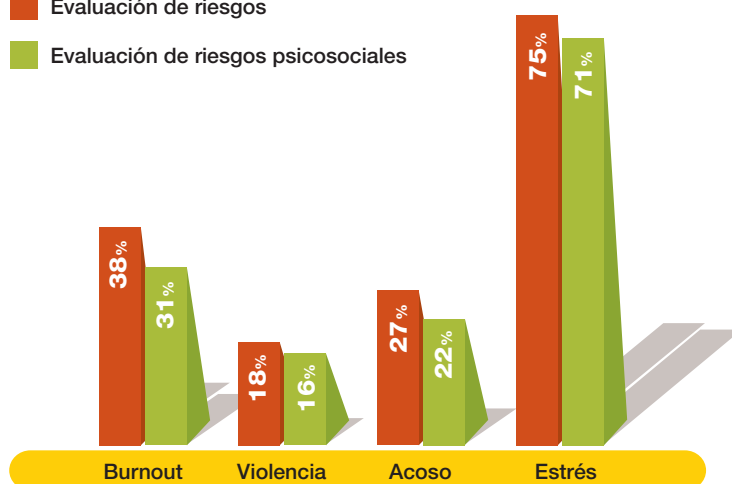
De los datos del Observatorio, encontramos que sólo el 43% de los encuestados dice que su empresa ha realizado la Evaluación de Riesgos, y de éstas sólo en el 31% de los casos se había hecho una Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Una evaluación de riesgos es un examen detenido de lo que podría causar daños a las personas, a fin de poder decidir si se han adoptado suficientes precauciones o si es necesario hacer más a fin de prevenir el daño. El objetivo es asegurarse de que nadie resulte dañado o se ponga enfermo. Si no se realiza una evaluación de riesgos antes de aplicar la información sobre buenas prácticas, se corre el peligro no sólo de que los riesgos no puedan ser controlados, sino también de que se malgasten recursos.

Cuando consideramos los centros de trabajo en los que se ha realizado la Evaluación de riesgos psicosociales se pone de manifiesto que han mejorado sensiblemente sus condiciones de trabajo, disminuyendo muy sensiblemente la exposición a riesgos derivados de unas inadecuadas condiciones de trabajo.

■ Evaluación de riesgos

■ Evaluación de riesgos psicosociales



sumario

2 Editorial

Cristobal Molina Navarrete

La asignación de los costes de la no prevención como "vía de progreso"

3 Artículo científico.

Carlos Gamero.

El cálculo riguroso de los costes asociados a la los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención:

La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral

6 Noticias y eventos de interés.

7 Observatorio buenas prácticas.

La asignación de los costes de la no prevención como “Vía de progreso”: ¿quien daña la salud de los trabajadores paga lo que debe?

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Director del Observatorio Permanente

A raíz de la nueva “conciencia ecológica” del mundo contemporáneo que se ha ido desarrollando en los últimos años, si quiera sea por la permanente degradación de nuestro planeta, que amenaza no sólo nuestra “calidad de vida” sino también el propio “desarrollo económico” para el inmediato futuro, se ha ido reafirmando en las normas internacionales y nacionales ambientalistas el más elemental y primario de los principios de Derecho Civil, que todos los ciudadanos pueden entender aún sin saber Derecho: “quien contamina paga”, esto es, si una persona, quien quiera que sea y actúe donde actúe, daña o acarrea perjuicios a algo que no le pertenece, debe asumir una reparación integral de ese daño. Hasta ahora, buena parte de los costes al “medio ambiente” son asumidos por todos nosotros, de modo que a la privatización de los beneficios le sigue una “socialización de los riesgos”, de modo que todos pagamos los costes generados por unos cuantos. Esto es lo que se suele llamar “externalidades de la economía” y que implica una asignación ineficiente –incorrecta- de los costes: ¿por qué va una empresa a gastar mucho dinero en prevenir daños ecológicos si buena parte de los daños que genere no los pagará ella, sino la sociedad en su conjunto?

El hecho de que, ahora, en aras de un “Desarrollo sostenible” o sustentable, se insista en la necesidad de garantizar que se repare integralmente el medioambiente, a través de un pago monetario, implica en términos económicos, la “internalización de las externalidades” a la economía, porque es un coste que “castiga” a la empresa, y si nos ubicamos bajo el principio del Mercado y la competitividad, que es el discurso que mueve oficialmente nuestro orden mundial, este pago debe hacer que las mercancías producidas sean más costosas. Ello, en principio, debe verse como una pérdida de competitividad, y, por lo tanto, cada empresa, a fin de disminuir costos buscaría la manera de producir con menores niveles de contaminación, es decir, buscaría reemplazar su sistema productivo contaminante, por un sistema productivo limpio, o, por lo menos, más limpio.

Esto devendría en una disminución de los costos por el “pago de contaminar”, lo cual haría a la empresa más competitiva en el mercado. Por lo tanto, se haría realidad, en términos económicos y reguladores, algo tan elemental como “más vale prevenir que curar”.

¿Puede servir esta lección, todavía no enteramente asumida en las políticas y en las prácticas internacionales y nacionales, para avanzar en políticas de prevención de riesgos y mejora de otro “ambiente”, el laboral? A día de hoy, sabemos a ciencia cierta que quien más contribuye a generar riesgos para la salud de los trabajadores, los actuales modelos de organización y gestión empresarial, y determinadas prácticas de los empleadores, no asumen ni una cuarta parte de los costes de los daños derivados de la no prevención de los mismos. Un dato que es aplicable a la economía de la salud laboral en general, y a la de la salud psicosocial en particular. Otra prueba del extraordinario retraso en este ámbito la encontramos en la actitud de la mayor parte de los jueces en nuestro país, que hasta hace poco tiempo “apreciaban” a la baja los derechos personales de los trabajadores, tan elementales como son la vida, la integridad física y/o la integridad psíquica, fijando indemnizaciones pífimas, por lo que escaso estímulo derivaba para la acción preventiva empresarial de la “condena” a estar y pasar por esas indemnizaciones.

En fechas recientes –STS, 4ª, 17 de julio de 2007- la situación parece que comienza a cambiar, fijando una posición que parece tomar mucho más en serio el grave coste humano, social y económico que suponen los accidentes de trabajo, así como en general los daños a la persona del trabajador derivados o con ocasión de su prestación de servicios.

Consecuentemente, existe desde hace tiempo un difundido convencimiento sobre la consideración de los citados “incentivos económicos” como una de las mayores “vías de progreso” en materia de prevención de riesgos laborales en general, y por supuesto en relación a los riesgos de origen psicosocial en particular, máxime si se tiene en cuenta que los costes de estos ocupan hoy ya el primer lugar en importancia y que en su mayoría son asumidos por los poderes públicos –por todos los ciudadanos en definitiva-, como sucede por su dilución en los Sistemas Públicos de Salud. El problema es que, hasta el momento, ni se dispone de dispositivos totalmente fiables en orden a su medición –presupuesto para una correcta asignación (pago)-, ni mucho menos de políticas adecuadas para su justa distribución.

La Comisión Europea cree conveniente la aplicación sistemática de prácticas de incentivos económicos al respecto, a través de diversas fórmulas, incluyendo cambios en los sistemas de aseguramiento, públicos y privados, mediante “primas de seguros” o “contratos de prevención” que realmente incluyan los costes preventivos. En nuestro país, este nuevo enfoque preventivo se viene concretando en la eterna polémica sobre el “bonus-malus” en las cotizaciones por contingencia profesionales –artículo 108 LGSS-, que ha tenido diversos impulsos en las últimas Leyes de Presupuestos Generales del Estado -2007 y 2008-, pero los diversos Proyectos aún no se ha concretado normativamente.

En cualquier caso, sabido es que este enfoque constituye una de las nuevas “vías de progreso” en materia preventiva incluidas en la Estrategia Comunitaria sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, tanto para el periodo 2002-2006, como en la relativa al periodo 2007-2012, que lleva como título “Mejorar la

calidad y la productividad en el trabajo”. Lo que, una vez más, pone de manifiesto que es artificial separar las razones sociales del mercado –mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en los ambientes laborales- de sus razones económicas – garantizar la rentabilidad de esas organizaciones para mejorar el crecimiento económico-. Por eso, el Observatorio ha emprendido este último año, a través de un Convenio de Colaboración y un concreto Proyecto de Investigación con la Universidad de Málaga, una línea de estudio específica para mejorar el grado de conocimiento de la cuestión de los costes de la no prevención de los riesgos laborales, en especial en relación a los de origen psicosocial, a fin de avanzar en metodologías más fiables y desagregadas de medición de tales costes y, sobre todo, en la fijación de indicadores que permitan a los poderes públicos una más eficiente, y también justa, asignación de los mismos, de modo que sea ya una realidad, y no sólo un discurso, que “vale más prevenir que curar”, o que el “que daña y/o no previene paga”. ●

artículo
científico
técnico

El cálculo riguroso de los costes asociados a los riesgos psicosociales como factor de incentivo para su prevención: La aportación de la econometría aplicada a la salud laboral

CARLOS GAMERO BURÓN

*Profesor Contratado Doctor
Departamento de Estadística y Econometría
Universidad de Málaga*

La salud y el bienestar son objetivos primordiales, tanto para los individuos como para la sociedad en general, y unas condiciones de trabajo aceptables constituyen un elemento clave para la consecución de tales objetivos. Todos los Tratados y políticas en materia laboral de la Unión Europea vienen reflejando esfuerzos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo en los Estados miembros, contando para ello con el apoyo y participación creciente de los interlocutores sociales. A pesar de ello, la realidad que reflejan actualmente los entornos laborales hace necesaria una actualización de prioridades por parte de

los legisladores, que lleve a abordar la aparición de nuevos riesgos laborales con la prioridad que merece su presencia espectacularmente creciente.

Cada vez está adquiriendo mayor importancia el bienestar mental de los trabajadores. El establecimiento de nuevas prácticas laborales, fundamentalmente asociadas a la rápida incorporación de nuevas tecnologías al trabajo, trae consigo un aumento de las posibilidades de que surjan nuevos riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo o que algunos de los peligros existentes se vuelvan mayores. A estas nuevas prác-

ticas se suma el efecto de la demografía cambiante del trabajo, con menos trabajadores jóvenes y una mayor proporción de empleados mayores en la mano de obra europea. Estos cambios conducen a los riesgos psicosociales emergentes, que se definen como los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores (AESST, 2007). Tales riesgos se traducen en un incremento en el nivel de estrés soportado por la población trabajadora y en la aparición de otros problemas interrelacionados como las desigualdades sociales, la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo, lo que puede conducir a un serio deterioro de la salud física y mental del trabajador expuesto. Los cambios que se han producido en el entorno laboral e industrial, y en las necesidades de las empresas y sus trabajadores, deben constituir, sin duda, el punto de partida de nuevas reformas en materia legislativa.

El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual y, en consecuencia, como uno de los principales desafíos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones (DGEASCE, 1999). Sus repercusiones sobre la salud rompen el marco científico convencional de la medicina laboral, con una orientación marcadamente toxicológica y fisiológica del trabajo. A nivel de la organización, comúnmente se asocia con reducción en la productividad, aumento del absentismo y de la movilidad, aumento de los costes sanitarios y de seguros de los empleados, aumento de los costes de desarrollo de los recursos humanos y empeoramiento de la imagen de la empresa. A pesar de la relevancia del problema, hasta el momento, la UE no ha podido alcanzar un completo acuerdo sobre el modo de evaluar sus causas y consecuencias y de intervenir para prevenirlo.

La complejidad de las causas, la multiplicidad de consecuencias y su gravedad no sólo aconsejan sino que exigen de las sociedades avanzadas un notable esfuerzo para progresar en el conocimiento de todos estos aspectos y, sobre todo, de su "medición" y erradicación.

Parece claro que el estrés causa una carga a los empleados, a las organizaciones y a la sociedad en su totalidad. Una de las razones surge de la concienciación creciente de que el estrés laboral origina costes secundarios que son evitables y que el fomento de la salud, mediante la adecuada configuración de los puestos de trabajo, puede constituir una considerable ventaja, para los países que lo aplican, en la creciente competencia globalizadora. En algunos Estados miembros de la UE, la evaluación de las repercusiones económicas de la existencia de condiciones de trabajo no óptimas es uno de los elementos habituales de la información que se utiliza para tomar decisiones políticas sobre temas relacionados con la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Sin embargo, las diferencias culturales entre los Estados miembros de la Unión conducen a diferentes actitudes con respecto a la utilización de análisis coste-beneficio en la redacción de documentos legislativos.

En España, a pesar de las expectativas generadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay una evidente falta

de resultados positivos. Así se refleja principalmente en los índices de accidentalidad, pero también en la debilidad de la acción preventiva de las empresas, señalada en encuestas, estudios, etc. Lo singular en España es que la preocupación sigue estando centrada en el "escalón más bajo", cierto que también más visible, y a veces dramático, de la prevención: los accidentes laborales.

La falta de cumplimiento de la normativa se suele atribuir a la carencia de algo que muy vagamente se denomina como "cultura preventiva", que resulta aún mayor en lo relativo a los "novedosos" riesgos psicosociales. Esta carencia tendría como principal manifestación, entre los empresarios, la falta de conciencia de que "la prevención es rentable", lo que les llevaría al error de considerar la prevención como un coste externamente impuesto.

Ante este diagnóstico se viene a proponer que la actuación política se centre en dos frentes. En primer lugar, en acciones de formación en salud laboral para empresarios y trabajadores, destinadas a modificar dicha cultura. En segundo lugar, se propone reforzar el papel de los motivadores económicos en el cambio de la conducta empresarial, dado que se supone que éstos pueden tener más peso que otros mecanismos sobre los que se basa el funcionamiento de la obligación empresarial de prevenir. En este último terreno, se han propuesto tanto mecanismo de motivación internos como externos.

Los primeros se refieren a los beneficios económicos que la empresa puede encontrar por sí misma, mejorando su gestión de costes de la seguridad. Se trata de fomentar el cambio voluntario del modo que tienen los empresarios de encarar la salud y la seguridad. Los incentivos económicos externos, por el contrario, tratan de que agentes externos a la empresa otorguen premios (o no-castigos) con el fin de que el empresario cambie su conducta. Desde la escuela de gestión de costes, en una aplicación a la seguridad en el trabajo, se opta por los primeros y se promueve que las empresas conozcan los costes derivados de la presencia de riesgos psicosociales. Se le señala al empresario que el verdadero volumen de los costes que le genera la no prevención de tales riesgos es superior al que se suele reflejar en las cuentas empresariales, quedando una parte de esos costes oculta bajo diversos epígrafes contables. Estos son los llamados costes ocultos o indirectos, que a semejanza de los icebergs, esconden la mayor parte de su volumen.

El montante de estos costes pasa a constituir un incentivo potencial para un cambio en la asignación de recursos, hacia un modelo preventivo. El coste de los accidentes se convertiría así en un elemento de motivación. Esta fuente de motivación para el empresario funcionaría en paralelo, o complementaria, la eficiencia de otras fuentes (véase Cuadro 1).

A partir de esta consideración de la información sobre los costes de la no prevención de riesgos psicosociales como motivación para su prevención se abre una nueva línea de investigación preventiva, sí, pero también de políticas públicas. La del cálculo fiable y la asignación eficiente de tales costes.

Cuadro 1

Fuentes de la motivación de los empresarios para la prevención de riesgos psicosociales

Motivación basada en la voluntariedad	Motivación basada en los incentivos	Motivación basada en la coerción
<ul style="list-style-type: none"> ■ Información nueva sobre tecnología preventiva ■ Información nueva sobre técnicas preventivas ■ Información adicional sobre los costes de la no prevención de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Primas de seguros basadas en la experiencia ■ Presión de los empleados o sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leyes ■ Regulaciones ■ Inspecciones ■ Sanciones

Fuente: Adaptado de Brody et al. (1990).

En efecto, bajo este enfoque, hemos de suponer que el empresario que contabilice los “costes ocultos” asociados a tales riesgos, hallaría un incentivo endógeno para la prevención que tendría capacidad para pasar a ser una fuente importante del impulso de mejora. Se considera que la expectativa empresarial de mejorar sus resultados mediante una reducción de los riesgos funciona como motor para lograr un cambio en la asignación de recursos donde no lo lograrían las medidas coercitivas ni los incentivos externos, ni las presiones de los trabajadores. Al cálculo de los costes asociados a un entorno laboral estresante se le asigna capacidad motivadora en dos sentidos. El primer, más difuso, sería mejorar la visibilidad de la carga que representa mantener este tipo de entorno para la empresa, carga que funcionaría como fuente generalista de motivación para elevar el nivel de seguridad. La otra utilidad sería la utilización de la carga así valorada como elemento de juicio: el análisis coste/beneficio de la inversión en seguridad.

Sin duda, el cálculo de los costes asociados a la presencia de riesgos psicosociales que son soportados por las organizaciones no resulta una tarea fácil ni exenta de coste. A la problemática de contar con indicadores fiables de la intensidad de tal presencia, hay que unir la dificultad para identificar todas las partidas contables afectadas y de contar con un sistema de información interno adecuado (Cooper et al., 1996). El apoyo de las instituciones políticas y sindicales en esta tarea resultará, sin duda, crucial, promoviendo y apoyando las acciones que a nivel empresarial se vayan iniciando en este campo, con el objetivo último de conseguir disminuir la enorme carga que a nivel social tiene la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral (Levi y Lunde-Jensen, 1996). Como resultado de esta dinámica deberemos lograr que la prevención de los riesgos psicosociales figure claramente entre las prioridades absolutas de la salud en el trabajo y de las políticas de seguridad e higiene. ●

Referencias

AESST-Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007): *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Brody, B; Létourneau, Y. y Poirier, A. (1990): An indirect cost theory of work accident prevention, *Journal of Occupational Accidents*, 13, pp. 255-270.

Cooper, C. L., Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996): "The Problem of Workplace Stress." In *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the Costs and Benefits to Organisations* (pp. 1-10). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

DGEASCE-Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comunidad Europea (1999): *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Levi, L., & Lunde-Jensen, P. (1996): *A Model for Assessing the Costs of Stressors at National Level: Socio-economic costs of work stress in two EU Member States*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

OBSERVATORIO JUDICIAL

■ Las agresiones al personal sanitario en el ejercicio de sus tareas profesionales constituye un delito de lesiones del artículo 550 CP –STS, 2ª, n. 1030/2007, de 4 de diciembre-

■ La violencia física ejercida por terceros contra los trabajadores en el ejercicio de sus tareas ha de considerarse como un riesgo laboral y, por tanto, requiere su inclusión en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la normativa reguladora del conjunto de riesgos profesionales – STS, 4ª, 25 de junio de 2008-

■ La modificación de funciones profesionales y la reorganización física del puesto de una trabajadora, tras reincorporarse concluida una baja por enfermedad, si no alcanza cierta intensidad y continuidad, no puede ser calificado de supuesto de acoso moral, pero sí un atentado a su dignidad que genera responsabilidad por parte del empleador – STS Cataluña, 19 de mayo de 2008-

■ Las conductas permanentemente agresivas del empleador, a través de insultos o puesta en entredicho de las

capacidades laborales del trabajador, en presencia de compañeros o de terceros, constituye una conducta de acoso moral, que no sólo atenta contra su integridad moral sino también contra su derecho a la salud. Los daños psíquicos derivados de la conducta han de acreditarse mediante informes médicos emitidos por especialistas en psiquiatría –STSJ Galicia, 3 marzo 2008-

AULA DE ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

■ El Observatorio Permanente organizó el día 29 de octubre de 2008 una Jornada de Sensibilización sobre Riesgos Psicosociales: perspectivas de futuro sobre el acoso laboral, donde se analizó desde diferentes disciplinas cómo abordar el acoso laboral.

■ El III Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-León, que se celebró los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2008, incluyó una Mesa Redonda dedicada a la Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

REVISTA DE ACTUALIZACIÓN

■ Casi 300.000 personas mueren cada año en Europa por enfermedades vinculadas al trabajo, y entre ellas destacan las cardiovasculares, que tienen una estrecha relación con riesgos como el estrés laboral. Su impacto económico es equiparable al 4% del PIB del continente europeo (Diario El Mundo, 16 de octubre de 2008).

El Director del Programa de Salud Laboral del Centro Europeo para el

Medio Ambiente y Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Dr. Rokho Kim, ha informado que cerca de 300.000 personas fallecen al año en Europa por motivos relacionados con las enfermedades laborales y su impacto económico es equivalente al 4% del PIB del conjunto. Esta información la ha ofrecido en la clausura de la VI Reunión de la Red Europea de Centros de Colaboradores de Salud Laboral de la OMS. Asimismo, se ha puesto de relieve, por el presidente del

Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social, tanto la emergencia de nuevas patologías, como las derivadas del estrés, y el gran déficit de información estadística sobre estas enfermedades ofrecida por los Estados miembros.

- Taller de Expertos en Prevención de Riesgos Laborales, relativo al “Acoso Moral en el Trabajo”, organizado por el Gabinete de Salud Laboral de UGT Extremadura. A celebrar el próximo día 13 de noviembre, Salón de Actos del Edificio de Usos Múltiples, Cáceres.
- La Universidad de Barcelona y la Mutua MC MUTUAL, integrada en Corporación Mutua, ha desarrollado un nuevo método de valoración de los factores de riesgo psicosocial, orientado a su aplicación práctica en las PYMES..
- IBERMUTUAMUR pone en marcha el I Plan Estatal de Investigación sobre riesgos psicosociales, a través de la elaboración de una base de datos sobre la salud psicosocial de los trabajadores de las empresas asociadas a la Mutua que recogerá información de más de 20.000 trabajadores de toda España.

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>

Publicaciones

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Disponibles en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>