

PREGUNTAS Y RESPUESTAS DEL WEBINARIO SOBRE IMPLICACIONES DEL NUEVO CT 104/2021 SOBRE ACTUACIONES DE ITSS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Francesc Martí. Licenciado en psicología y técnico de prevención, especialista en psicología aplicada de la División de Servicios de Prevención de MC MUTUAL.

En relación con la evaluación de riesgos psicosociales

¿Es posible adaptar los cuestionarios de métodos de evaluación psicosocial validados, como por ejemplo el FPSICO 4.0, modificando, eliminando o añadiendo preguntas?

En general, los métodos de evaluación psicosocial están validados para ser utilizados tal cual están. Cualquier modificación en el redactado de las preguntas puede alterar el significado de estas y eso tendría un impacto en las respuestas y puntuaciones de los trabajadores.

Por otro lado, las preguntas de un cuestionario de este tipo se agrupan en escalas que configuran los factores de riesgo psicosocial. Si elimino una de las preguntas de una escala, entonces ya no puedo obtener resultados para ese factor.

Las únicas preguntas que sí pueden modificarse, eliminarse o añadirse, son las que hacen referencia a las unidades de análisis (puesto, departamento, edad, sexo, etc.), y los métodos, en sus manuales, ya explican cuáles son y de qué manera pueden configurarse.

Por último, si se quisiera complementar el cuestionario añadiendo nuevas preguntas, no habría inconveniente. Se adjuntarían en este caso las preguntas al cuestionario y se analizarían aparte, sin interferir, lógicamente, en las escalas ya validadas por el método.

El FPSICO 4.0 evalúa los factores de riesgo psicosocial (carga de trabajo, participación/supervisión, variedad contenido, etc.), pero no permite conocer la existencia de riesgos psicosociales específicos en los lugares de trabajo (estrés, *burnout*, violencia, acoso, etc.). Se identifican las causas, pero no las consecuencias. ¿Conoces algún instrumento que, al igual que los factores de riesgos psicosociales, evalúe los riesgos psicosociales?

El objetivo de la evaluación de riesgos psicosociales es en realidad identificar y valorar la magnitud de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial (sobrecarga de trabajo, falta de autonomía, falta de comunicación, etc.), no evaluar la presencia de riesgos psicosociales como el estrés o el *burnout*, que serían la consecuencia de la exposición a dichos factores.

Sin embargo, algunos métodos como el ISTAS21, además de evaluar los factores de riesgo que es el objetivo principal, valoran también el efecto de éstos analizándolo con escalas sobre estrés, *burnout* y autopercepción de la salud, entre otros.

Para hacer la evaluación psicosocial con la Batería MC-UB, ¿cuentan con datos para poder referenciar los resultados según el tipo de empresa?

No. La [Batería MC-UB](#), como el resto de metodologías de este tipo, es un método de evaluación con vocación generalista, es decir, desarrollada para ser usada en cualquier empresa, independientemente del sector y del tamaño.

Aceptar distintos baremos según el tipo de empresa significaría algo así como aceptar que el nivel de riesgo al que expones a los trabajadores variase según el sector. Actualmente, lo que se compara es el nivel de exposición de los trabajadores de una empresa con unos baremos de “normalidad” obtenidos de una muestra representativa de los trabajadores españoles, y el objetivo final debe ser que los niveles de exposición de los trabajadores de la empresa sean, como mínimo, los mismos que para el referente poblacional: el resto de los trabajadores españoles. Cualquier desviación requerirá entonces aplicar medidas para reducir los niveles de exposición superiores a lo esperado.

En cuanto al momento para la realizar la evaluación y posteriores revisiones, ¿cuándo debe hacerse la evaluación? ¿Cuándo debe repetirse? ¿Existe una fecha límite para realizarla?

La evaluación de riesgos psicosociales debe hacerse en todas las empresas sin excepción. Si no se ha hecho aún, hay que hacerla en cuanto sea posible. En cuanto a cuándo hay que hacer la revisión de esta evaluación, pues debemos remitirnos, al igual que el [CT 104/2021](#), a lo que dice el [art. 6 del RSP](#) y el [art. 16.2. de la LPRL](#):

- Cuando las medidas aplicadas tras la evaluación se muestren insuficientes.
- Cuando las condiciones de trabajo hayan cambiado sustancialmente. Por ejemplo, cuando se haya reestructurado la organización de aquella unidad (sea departamento, centro o empresa), y hayan cambiado los factores psicosociales.
- Después de un “accidente”, es decir, después de cualquier incidente, como, por ejemplo, una denuncia por acoso. Eso no quiere decir que la evaluación sea la respuesta indicada para valorar una situación de acoso. Ante un supuesto de este tipo, la empresa debe actuar según tenga establecido en su protocolo para estos casos, y realizar una investigación específica. La evaluación será una actuación posterior o complementaria, si se quiere aprovechar para apoyar las actuaciones específicas llevadas a cabo.

En todo caso, cuando la revisión de la evaluación esté motivada por un hecho que afecte a una unidad concreta (por ejemplo, la reestructuración de un departamento o los daños en la salud

de un trabajador), no es necesario evaluar toda la empresa, sino a la unidad afectada. No obstante, habrá que evaluar la empresa en su conjunto con cierta periodicidad.

¿Crees que es momento para realizar la evaluación psicosocial con las actuales condiciones derivadas de la pandemia? ¿Puede ser interesante realizar una evaluación tras la implantación de medidas antiCOVID y nuevos protocolos en las empresas?

No cabe duda de que las medidas adoptadas por las empresas en este último año a raíz de la pandemia han supuesto un cambio significativo en la organización del trabajo. Hacer la evaluación psicosocial durante este periodo puede ser muy útil para comprobar cómo están afectando estos cambios en la percepción de los trabajadores sobre sus actuales condiciones de trabajo: cargas de trabajo, funciones, comunicación, tiempos de trabajo y descanso, etc.

Haciendo la evaluación en este momento también obtenemos un referente con el que compararnos, más adelante, cuando hagamos una próxima evaluación, y comprobar así en qué medida las condiciones han mejorado una vez superada la crisis.

Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) incluyen en sus contratos la evaluación de ergonomía, de seguridad, etc., pero no incluyen la evaluación de los riesgos psicosociales, que suelen ofrecer aparte. A raíz del nuevo criterio, ¿deben incluir estos riesgos? Si no se contratan, ¿deberían hacer una evaluación básica?

La normativa no marca diferencias en cuanto a cómo evaluar los distintos riesgos. En la evaluación general de riesgos deben valorarse, o identificarse como mínimo, todas aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo y no se puedan evitar. A partir de aquí, si es necesaria una evaluación específica posterior, cada SPA determinará de qué forma debe contratarse.

La evaluación inicial de riesgos laborales consiste en una valoración del técnico basada en la observación de las condiciones de trabajo, mientras que la evaluación psicosocial, como otras evaluaciones específicas, requiere del uso de una metodología de análisis específica (cuestionarios, entrevistas, etc.), por lo que a pesar de que en el criterio técnico se diga que *preferentemente* la evaluación psicosocial debe tener lugar dentro de la evaluación inicial, en la práctica se realizará posteriormente. Puede que por este motivo los SPA la ofrezcan fuera del contrato inicial.

En todo caso, el criterio técnico no cambia la situación en este sentido más allá de dejar claro que la evaluación psicosocial hay que hacerla en todas las empresas, independientemente de sus características.

Se ha comentado que sería lo adecuado hacer una evaluación cualitativa y cuantitativa. Pero, de cara a la inspección, ¿te pueden sancionar por no tener realizada la parte cualitativa?

Entiendo que no. La evaluación debe realizarse con un método que de confianza en sus resultados ([art. 5.2 del RSP](#)). Normalmente se utilizan métodos cuantitativos validados (cuestionarios fundamentalmente). Inspección no va a sancionar por no complementar la evaluación cuantitativa con otra cualitativa (entrevistas y grupos de discusión). Ahora bien, una evaluación compuesta de metodologías cuantitativas y cualitativas ofrece mayores garantías de un buen análisis.

Sobre quién puede realizar la evaluación psicosocial

¿Quién puede realizar la evaluación psicosocial? ¿Es mejor que la haga un SPA para ser más objetivo? ¿Puede hacerla un consultor externo, que no sea SPA, aunque no forme parte de la organización preventiva de la empresa?

A excepción de la pequeña empresa en la que se puede utilizar una metodología simplificada para evaluar los riesgos psicosociales (como [EVALUA-t](#)), la evaluación de factores de riesgo psicosocial requiere el uso de metodologías de análisis específicas y debe realizarse por un técnico de nivel superior con la especialidad de ergonomía y psicología. Igual que en el resto de las disciplinas, quién realice la evaluación, además de contar con la cualificación necesaria, debe estar incluido dentro de la modalidad de organización preventiva de la empresa, ya sea un servicio de prevención propio o un ajeno acreditado. Este técnico puede servirse de consultoras o profesionales externos para apoyar la realización de la evaluación, pero siempre será este técnico quien asuma la responsabilidad del informe.

Sobre el papel de los delegados y el Comité de Seguridad y Salud en esta materia

Una vez hecha la evaluación, definidas las medidas e incorporadas estas en la Planificación de Actividades Preventivas (PAP), y presentado todo ello en el Comité de Seguridad y Salud (CSS), ¿cuál es la participación que deben tener los delegados de PRL? ¿Si los delegados de PRL no están de acuerdo con las medidas recogidas en la PAP, la empresa tiene que recoger las medidas indicadas por ellos?

En cuanto al papel que deben desempeñar los delegados de prevención en relación con la evaluación psicosocial y la determinación de las medidas preventivas, tal como dice el [CT 104/2021](#), los delegados de prevención tienen derecho a ser informados con carácter previo, tanto de la metodología que se usará para la evaluación psicosocial ([art. 3.2 del RSP](#)), como de las medidas preventivas que se pretenden adoptar ([art. 36.1 de la LPRL](#)). Los delegados tienen, además, el derecho a opinar, a hacer sus propuestas y a ser escuchados por la empresa.

Aunque la decisión final en cuanto al método y las medidas a adoptar sean decisión de la empresa, siempre deberá justificar y motivar técnicamente sus decisiones. Las propuestas realizadas por los delegados de prevención y discutidas en el CSS deberían, como mínimo, quedar recogidas en el acta de la reunión. Dicho esto, siempre es preferible que las evaluaciones y medidas sean fruto del consenso y mutuo acuerdo entre las partes.

¿Los representantes de los trabajadores pueden exigir estar en las entrevistas con los trabajadores cuando, tras aplicar el cuestionario FPSICO, el técnico realice dichas entrevistas?

Entiendo que la entrevista es una metodología de análisis que debe llevar a cabo un profesional con la cualificación y experiencia necesarias. Según la ley, los delegados pueden acompañar a los técnicos en la realización de las evaluaciones pero, dadas las peculiaridades de la evaluación psicosocial, yo diría que en este caso pueden acompañarle previo consentimiento del trabajador entrevistado, y siempre y cuando quede claro que el delegado podrá estar presente, pero deberá abstenerse de participar, ya sea formulando preguntas o respondiendo a estas.

En relación con las ETT y las subcontratas

En el caso de trabajadores de ETT, ¿con evaluar los puestos que puedan ocupar ya es suficiente o debemos dejarles participar en la evaluación? En nuestro caso son puestos que ocupan indistintamente empleados de la empresa con empleados de la ETT. Siempre hemos considerado la evaluación del puesto, independientemente del colectivo que los ocupe. No tenemos puestos 'exclusivos' de ETT.

En relación con el personal de ETT, la empresa usuaria es quien tiene la responsabilidad de incluir también a estos trabajadores temporales en su evaluación psicosocial. Esto quiere decir que tienen derecho a participar directamente en ella, como el resto de los trabajadores. Es interesante conocer la exposición a riesgos psicosociales de este colectivo, por ello es necesaria una buena clasificación de unidades de análisis. Para identificarlos, no es necesario utilizar la unidad de análisis “puesto de trabajo”, porque seguramente un mismo puesto de trabajo lo pueden ocupar indistintamente personal fijo y temporal, y nos interesará conocer los resultados de un puesto de trabajo más allá de quien lo ocupe. Será mediante la pregunta tipo de relación laboral (indefinido, temporal, ETT) que podremos identificar a este grupo y conocer sus niveles de exposición específicos. Métodos como el ISTAS21 o el FPSICO 4.0 permiten clasificar por estas unidades de análisis.

Como responsable del Servicio de Prevención Mancomunado de una ETT, además de mi personal de estructura, es importante tener claro la actuación por mi parte respecto a los trabajadores temporales, y a pesar de tener claro de que es la empresa usuaria quien debe

evaluar los riesgos psicosociales de estos e incluirlos en su evaluación, me gustaría saber si por mi parte debo realizar algún tipo de evaluación hacia ellos.

Entiendo que no, la responsable de la evaluación de riesgos laborales es la empresa usuaria. La ETT tiene otras responsabilidades, como asegurar que el trabajador es apto para llevar a cabo las funciones que se le encomiendan (y por ello deberá asegurarse en el reconocimiento médico que su salud mental no esté afectada por y para el trabajo). Pero las condiciones psicosociales de los trabajadores, incluidos los de ETT, son responsabilidad de la empresa usuaria.

No me ha quedado claro si la empresa debe hacer la evaluación psicosocial a empresas subcontratadas. Cuando en una empresa hay varias subcontratas, por ejemplo, servicios de cocina, de limpieza y vigilancia, ¿qué empresa ha de realizar la evaluación de riesgos psicosociales?

En relación con las subcontratas aplicaría el [art. 24 de la LPRL](#) sobre coordinación de actividades empresariales. Cada empresa debe responsabilizarse de su propia evaluación de riesgos psicosociales a sus trabajadores. No obstante, cuando sea necesario, las empresas concurrentes deberán coordinarse para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Por ejemplo, cuando haya un riesgo psicosocial específico que afecte a ambas, como puede ser el riesgo de atraco, o cuando puedan darse situaciones de acoso y violencia laboral entre trabajadores de estas empresas. En todo caso, la empresa principal tiene el deber de invigilando, lo que supone una responsabilidad sobre la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas subcontratadas, también en relación con los riesgos psicosociales.

Con relación a la formación e información de los trabajadores

¿La información y formación a los trabajadores puede ser genérica sobre riesgos psicosociales o tiene que ser específica teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales elaborada en la empresa y la PAP derivada de la evaluación de riesgos psicosociales?

Tal como indican los [art. 18 y 19 de la LPRL](#), la información y formación deberá ser específica del puesto de trabajo. El trabajador tiene derecho a conocer los riesgos psicosociales específicos de su puesto de trabajo, es decir, que se le deberá informar de los resultados de la evaluación psicosocial, y la formación deberá ser coherente con los riesgos a los que está expuesto. Si hay un riesgo de violencia externa, por ejemplo, se le formará para gestionar y prevenir los conflictos y agresiones que pueda sufrir en el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a los riesgos psicosociales específicos

Para evaluar los riesgos psicosociales específicos (turnicidad y nocturnidad, trabajo a distancia, trabajo aislado, riesgo de atraco, etc.) no valorados en las metodologías de evaluación comunes, ¿qué metodologías podrían usarse?

Para estos riesgos específicos no hay metodologías de referencia como sí que hay para los factores de riesgos psicosocial más convencionales (FPSICO 4.0, [Batería MC-UB](#), etc.), lo que sí que podemos encontrar es documentación: notas técnicas de prevención, guías elaboradas por el [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) (INSST) o por otras entidades de reconocido prestigio como son las mutuas, que ofrecen criterios sobre cómo deben abordarse estos temas. Por ejemplo, MC MUTUAL pone a disposición de las empresas una [guía para implantar un plan de prevención de la violencia laboral externa](#) que contempla, entre otras medidas, la valoración de los factores de riesgo para la violencia.

En relación con el teletrabajo

¿El control de la actividad del trabajador en materia de teletrabajo mediante la instalación de cámaras o contadores digitales sería correcto respecto al derecho a la intimidad?

Las medidas de monitorización y control de la actividad laboral del teletrabajador aplicadas a las cuentas y dispositivos informáticos de la empresa que utilice el trabajador serían lícitas y estarían dentro de los derechos de control del empresario, siempre que se informe antes a los trabajadores de su uso y no se vulneren los derechos a la intimidad de los trabajadores tal como establece ([art. 87 LO 3/2018 de Protección de Datos Personales](#)). El uso de cámaras para vigilar al trabajador en su domicilio me parece que sería una vulneración de la intimidad del trabajador y entraría en conflicto con el derecho a la inviolabilidad del domicilio.

Con el teletrabajo a medias, derivado por la pandemia, ¿se adquiere la obligación de tener una política interna sobre la desconexión digital o sólo cuando pase la pandemia?

Es cierto que existe una moratoria en la aplicación de la ley de teletrabajo mientras dure el período de crisis producido por la pandemia, pero también es cierto que la obligación por parte de la empresa de disponer de una política de desconexión digital no emana únicamente del artículo 18 de este [RDL 28/2021](#), sino que ya se contemplaba en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la [LO 3/2018 de Protección de Datos Personales](#) y garantía de los derechos digitales, a los cuales entiendo no aplicaría esta moratoria. Por eso, me inclino a pensar que para aquellas empresas que tengan trabajadores a distancia en los que sea necesario mantener disponibilidad horaria, o que realicen jornadas especiales, por ejemplo, en servicios 24/7, disponer de esta política de desconexión digital es ya actualmente una obligación para las empresas.

¿Cree que las especiales características del teletrabajo hacen necesaria la creación de una nueva metodología de evaluación de riesgos psicosociales específica? ¿Sabe si se está trabajando en la elaboración de alguna?

Estoy de acuerdo que, dadas las características propias del teletrabajo, es necesaria una metodología específica para evaluar los riesgos psicosociales de este colectivo, así como el cumplimiento por parte de la empresa de los derechos y garantías que reconoce la propia ley de teletrabajo, entre los cuales la voluntariedad y reversibilidad de esta modalidad de trabajo, el derecho a la desconexión digital, al horario flexible, al acceso a la promoción y a la formación en igualdad de trato con respecto al resto de trabajadores, etc. Sin embargo, actualmente no me consta que haya ninguna herramienta específica para evaluar las condiciones de este colectivo.

En relación con la vigilancia de la salud y la vuelta al trabajo

¿Hay alguna herramienta validada para valorar la salud mental de un modo rápido durante el reconocimiento médico laboral?

En cuanto a la vigilancia de la salud mental en el marco del reconocimiento médico hay, entre otras, dos guías de referencia que hablan de ello (publicadas por [OSALAN](#) y por la [Generalitat de Catalunya](#)). Ambas coinciden en proponer el cuestionario de salud de Goldberg (GHQ12), como test de *screening* rápido para identificar la presencia de trabajadores con posible afectación de la salud mental. Con esta prueba, puedes dar respuesta a dos de los objetivos de vigilancia de la salud: identificar y atender a las personas que presentan posible afectación de la salud mental, y recoger información epidemiológica sobre prevalencia de problemas de salud mental en la población trabajadora de la empresa.