

La evaluación de riesgos la base para la gestión preventiva

La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo así como la valoración de la urgencia de actuar.

Es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores.

Su objetivo es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para:

- Eliminar de inmediato los factores de riesgo que puedan suprimirse fácilmente,
- Evaluar los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente, y
- Planificar la adopción de medidas correctoras.

Su núcleo central consiste en examinar detalladamente todos los aspectos del trabajo que puedan causar daños a los trabajadores y trabajadoras.

Este examen no estará completo si no recoge la opinión de los trabajadores, porque son los y las que mejor conocen su puesto de trabajo.

Para poder evaluar, hay que estar capacitado para reconocer las condiciones de trabajo que generan riesgos. También a veces es necesario realizar



mediciones (y algunas de estas sólo pueden ser realizadas por personal con titulación específica).

Muchos criterios de riesgo están recogidos en normativa, pero también se pueden mejorar mediante negociación colectiva, e incluso pueden ser acordados en el comité de seguridad y salud de una empresa.

La evaluación de riesgos laborales engloba los siguientes pasos:

- Identificar los peligros presentes, por áreas y/o por puestos de trabajo.
- Identificar quién puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Evaluar los riesgos e identi-

ficar medidas que se deben adoptar.

- Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
- Planificar las medidas pendientes e implementarlas.
- Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.

Si se aplica correctamente el principio de la prevención integrada mediante una política de gestión coherente, hay que esperar que una serie de riesgos serán eliminados de raíz, bien porque se corregirán determinadas condiciones de trabajo o bien porque en el proceso de decisión ya se opta por alternativas sin riesgo.

Es el principio de eliminación del riesgo (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, art. 15.1.a).

Todo puesto de trabajo debe ser analizado para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo o si la persona que lo ocupa requiere de alguna protección especial por sus propias características.

Cuando estemos frente a riesgos cuya eliminación no es técnicamente posible o presenta grandes dificultades en el corto plazo, hay que analizar dichos riesgos para ver qué se puede hacer con el fin de controlarlos y asegurarse de que no dañan la salud de los trabajadores.

Este es otro principio básico: evaluar los riesgos que no hayan podido evitarse (Reglamento de los Servicios de Prevención, art. 5.1).

CON LA FINANCIACIÓN DE
AT-0040/2015

Tampoco existe un método único para hacer la evaluación de riesgos. Hay que elegir aquellos que mejor se adaptan a las características de la empresa (tamaño, tipo de riesgos, recursos disponibles, etc.). El diseño sobre cómo hacer la evaluación de riesgos debe ser siempre objeto de planificación y de consulta (RSP arts. 2.1 y 3.2.).

En cualquier caso hay unas pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier procedimiento de evaluación de riesgos (RSP art. 5):

1. Recopilar información básica sobre:

- Características técnicas del trabajo (materias primas, equipos de trabajo, etc.).
- Organización del trabajo (complejidad, tareas, distribución, etc.).
- Estado de salud del trabajador (enfermedades, características personales, etc.).

2. Analizar la información anterior con el objetivo de identificar:

- Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo.
- Qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.

3. Valorar el riesgo existente, para lo cual se tendrán en cuenta:

- Criterios objetivos de valoración.
- Conocimientos técnicos existentes.
- Criterios consensuados con los trabajadores.

Para llevar a cabo dicho procedimiento, la ley propone tres fuentes de información básicas (RSP art. 5.2 párrafo 2º / RSP art. 5.1 párrafo 2º):

- La observación de las condiciones de trabajo.
- Las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.
- Las informaciones aportadas por los trabajadores.

Cuando sean necesarias mediciones, deben utilizarse los métodos y criterios que determine la legislación específica. En su defecto, se aplicarán normas UNE y/o guías de instituciones oficiales (INSHT, Ministerio de Sanidad, organismos autonómicos, etc.). En última instancia se podrán utilizar otros criterios siempre que sean suficientemente fiables (RSP art. 5.3).

Los resultados de la evaluación deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados así como en planes de control periódico de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores (RSP art. 3.1 párrafo 2º).

Todo ello (los riesgos, su evaluación y las medidas de control para cada puesto de trabajo) debe reflejarse por escrito y ser debidamente archivado por

el empresario (RSP art. 7 / LPRL art. 23.1).

La evaluación de riesgos no es un trámite que se cumple de una vez para siempre. Es un instrumento de prevención y, como tal, un elemento dinámico que debe revisarse y actualizarse. Para ello, lo ideal es que en la política de prevención de la empresa se establezcan revisiones periódicas.

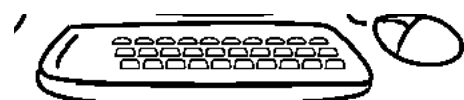
No obstante, la evaluación inicial de riesgos debe revisarse obligatoriamente en los siguientes casos (RSP art. 6.3 RSP arts. 4.2 y 6; LPRL art. 16):

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

¿Necesitas asesoramiento en salud laboral?



**CCOO CLM ofrece,
a través de su
Gabinete regional de
Salud Laboral, un servicio
on-line de asesoramiento
en salud laboral y
prevención de
riesgos laborales.**



pincha aquí

La evaluación de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas.

El método debe reunir requisitos científicos y operativos. No vale un listado o simple cuestionario inventado por no se sabe quién, que valora la

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo

exposición no se sabe cómo, que identifica aspectos sobre los que no hay evidencia suficiente de que tengan relación con la salud laboral, que no permite identificar los riesgos por puesto de trabajo, que no permite su utilización para todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos y no debe aceptarse cualquier método.

La evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva: debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos en origen de forma eficaz.

La participación es una necesidad metodológica: los trabajadores/as y sus representantes en la empresa tienen conocimientos, derivados de la experiencia, que no son sustituibles y que son complementarios a los de los técnicos.

Además es un imperativo legal: lo dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y es un requerimiento operativo, ya que es necesaria la implicación

activa de los trabajadores si se pretende una prevención eficaz.

Nuestra opción es la utilización del método CoPsoQ-istas21.

¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

1. Exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
2. Falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
3. falta de apoyo y de calidad



de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

4. Escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

5. La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo