

Los riesgos ocupacionales, base de los riesgos psicosociales

Bernardo Moreno-Jiménez.

Tal como ha constatado Hobsbawm (1995), la aceleración de la historia es creciente en todos sus aspectos. Uno de los campos en los que se manifiesta es en los cambios que en los últimos años ha experimentado la economía. Los cambios de ciclo económico y con ellos de las empresas son un dato constante de la historia. Las empresas se modifican no solo con las grandes crisis, como la Gran Recesión sino incluso con las reorientaciones de campo, destrucciones creativas tal como las llamaba expresamente Schumpeter (1939). En la economía reciente, dos han sido los cambios centrales que ha vivido la economía y están experimentando las empresas: la revolución científica y tecnológica y el cambio hacia una economía de servicios. Los dos han supuesto cambios profundos en las empresas, en su organización y en el mercado de trabajo. Tales cambios han incidido profundamente en la seguridad y la salud en el trabajo, y han modificado los planteamientos habituales de la concepción de los riesgos psicosociales.

La proliferación actual de las empresas ha supuesto en la mayoría de los casos un crecimiento desregulado. Con ello se ha producido un claro deterioro de las condiciones generales de trabajo, es decir de las condiciones ocupacionales, de las condiciones de seguridad e higiene, ergonómicas y de los riesgos psicosociales. La única perspectiva actualmente coherente en el estudio de la

prevención de los riesgos laborales consiste en considerar la cadena de los riesgos laborales como un proceso enlazado de resultados nocivos que se van interconectando y ampliando en sus diferentes modalidades. Los riesgos ocupacionales, tipo de contrato y salario, conllevan por si mismos tanto riesgos de seguridad e higiene como riesgos psicosociales que suponen la aparición del estrés, tensión, ansiedad, incertidumbre, malestar y la aparición de una amplia gama síntomas psicosociales. En esta concatenación de factores abundan todo tipo de amenazas para la salud y el bienestar en función del contexto y la persona, como son la presión temporal y la sobrecarga, hasta los más graves riesgos psicosociales como pueden serlo el estrés traumático, las formas de violencia en el trabajo y otros tipos de riesgo laboral psicosocial que actúan de forma directa causando daño a la salud integral del trabajador. Los riesgos ocupacionales, contrato y salario, los laborales, seguridad, higiene y ergonomía, y, finalmente los psicosociales, hay que considerarlos de forma secuencial y unitaria, aunque no haya una estricta línea causal.

Según este planteamiento, los riesgos psicosociales no pueden ser analizados exclusivamente dependiendo de las condiciones de trabajo generales de una empresa, sino que deben ser analizados inclusivamente a partir de las condiciones ocupacionales de los diversos tipos de trabajadores. Un supuesto

general, frecuentemente asumido, establece que las condiciones de trabajo generales son variables independientes que determinan los tipos y los niveles de intensidad de los riesgos psicosociales en general. Aunque el planteamiento puede ser asumido, es necesario introducir a su vez que las condiciones de trabajo son a su vez variables dependientes del tipo de relación laboral que tiene el trabajador con su empresa. Las condiciones de trabajo son variables mediadoras que influyen sobre los riesgos psicosociales pero hay también un efecto directo entre el tipo de relación laboral y los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales en el trabajo son efecto y consecuencia tanto de unos como de otros.

En gran medida, los tres tipos de riesgos en el trabajo, ocupacionales, laborales y psicosociales suponen diferentes niveles de cualificación y vinculación con la empresa. Los trabajadores con peores condiciones contractuales, temporales y parciales, los menos vinculados relacionamente con las empresas son los que pueden y suelen sufrir los tres tipos de riesgos: ocupacionales, laborales y psicosociales. Sin embargo, los trabajadores con una mejor relación laboral, estables y fijos, vinculados de forma más permanente y con mayores niveles de estatus organizacional, directivos y responsables a diferentes niveles, son afectados preferentemente por los riesgos psicosociales. Por ello centrarse exclusivamente en los riesgos psicosociales puede resultar una perspectiva sesgada, equivocada y en parte elitista, de atender a los riesgos en el trabajo.

Los riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores, dos obligaciones básicas de las empresas en un modelo social del tra-

bajo, comienzan con el establecimiento de sus condiciones laborales básicas: contrato y salario. Todos los riesgos laborales, los propios de las condiciones de trabajo, y los específicos de los riesgos psicosociales vienen en gran parte determinados por los riesgos ocupacionales de contrato y salario. Son ellos los primeros que hay que atender y solventar. Contrato y salario son antecedentes primarios tanto de las condiciones de trabajo como de los diversos tipos de riesgos psicosociales. El gran problema en la prevención de los riesgos psicosociales comienza con la gestión inicial de las condiciones ocupacionales. No termina ahí, pero es ahí donde están las bases de todos los riesgos laborales.

Desde este planteamiento, la clave y el núcleo de los riesgos psicosociales no hay que buscarlos directamente en ellos, sino en el trabajo precario. Analizar parsimoniosamente los riesgos psicosociales directamente puede conducir a meterse en un laberinto poco efectivo. Aunque no existe un consenso acerca de qué sea “el trabajo precario”, la precariedad tiene dos planteamientos, uno que es conceptual y otro que es temporal. Ambos están relacionados. El enfoque conceptual se centra en la ausencia de las garantías que el derecho del trabajo otorga al trabajador. Álvarez Cuesta (1998) lo expresa como “la prestación de servicios que no disfruta de la plena protección del derecho del trabajo”. El enfoque temporal lo plantea como “la situación resultante para el trabajador de la suscripción de contratos temporales de corta duración”. Pero este tipo de criterio no puede ser único, la precariedad no alude solo a su temporalidad sino a su retribución económica, a la inseguridad que conlleva a la vulnerabilidad de sus condicio-

nes de trabajo. Rodgers (1989) ha efectuado una aproximación sociológica incluyendo en ella la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica. Atender a los riesgos psicosociales sin considerar primariamente los riesgos ocupacionales puede resultar un flaco servicio a la seguridad, a la salud y al bienestar del trabajador.

REFERENCIAS

Hosbsbawm, E. (1995). Historia del siglo XX. Barcelona: Crítica.

Schumpeter, J.A. (1939) Business Cycles: A theoretical, historical and statistical analysis of the Capitalist process. New York: MacGraw Hill.

Álvarez Cuesta, H. (2008). La precariedad Laboral. Jaen: Bomarzo

Rodgers, G. (1989). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe: Seminar on precarious and vulnerable forms of work: Selected papers. Geneva: International Institute for Labour Studies