

# Papel de los Psicólogos en la Prevención de riesgos laborales.

Valentín Esteban Buedo\* y Marina Llúisa Porcar i Alabau\*\*

\*Médico. Unidad de Salud Laboral. Centro de Salud Pública de Valencia • C/San Vicente nº83 - 46470 - Valencia

\*\*Psicóloga. Especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada e Higiene Industrial. CEPERSA S.L. Servicios de Prevención de Riesgos Laborales • C/Barcelona, 14B - 46520 - Puerto de Sagunto

## RESUMEN

**La participación de los psicólogos en las actividades de prevención de riesgos laborales, aquellas que tienen que ver con la seguridad y salud de los trabajadores, deberían incrementarse, y una serie de acontecimientos, que a continuación se repasan, parecen estar poniendo las condiciones para ello.**

## PALABRAS CLAVE

**Prevención, riesgo, laboral, trabajo, empresa, Seguridad, Higiene, Ergonomía, Psicología.**

Desde el punto de vista legal, no ha existido impedimento y la participación, al menos en aspectos concretos, podía y debería haber comenzado obligatoriamente ya en 1959 con el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, que en sus artículos 39 y 44 establecía ya un examen psicotécnico. También las normas médicas para la prevención y diagnóstico de las enfermedades profesionales, (Ordenes del Ministerio de Trabajo de 12-1-63 y de 15-12-65), que completan la Ley General de la Seguridad Social obligan a realizar pruebas psicotécnicas para muchos puestos de trabajo, como todos los que supongan peligro para la seguridad de

segundas personas, conductores de vehículos, gruistas, puentistas, ascensoristas, horneros, manejo de explosivos, operarios de señalización, etc.. Pero todo eso, en la práctica, casi nunca se ha cumplido.

Ahora, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), también conocida como Ley de Salud Laboral, en vigor el 8 de noviembre en febrero

**La palabra clave, que se ha utilizado como obstáculo para el reconocimiento legal, y por tanto económico, social, etc. de los problemas de salud de tipo psíquico (depresiones, estrés, etc...) como contingencias laborales, ha sido "lesión"**

de 1996, y que tiene por objeto establecer un adecuado nivel de protección de la salud de todos los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, las posibilidades de participación aún son mayores. No diferencia entre los factores de ries-

go laborales, sean estos del tipo que sean. Tampoco entre los daños y por tanto incluye los de tipo psíquico.

Además, el mundo de la salud laboral es un campo que desde hace tiempo esta demandando aportaciones de nuevos profesionales que ayuden a reducir las elevadas tasas de daño que en los lugares de trabajo se siguen produciendo. Pero, posiblemente por falta de información, los psicólogos aún no nos hemos acercado suficientemente a este tema, por eso a continuación se exponen algunas razones que pueden servir para justificar esa propuesta/necesidad de cambio de la situación actual, fundamentando así la mayor participación de los psicólogos en los temas de salud laboral:

1º.- El peso específico de los factores de riesgo y el daño para la salud de tipo psíquico en los ambientes de trabajo es ya enorme y va en aumento.

2º.- La consideración del daño laboral está cambiando. Tradicionalmente se ha considerado que el daño para la salud producido a consecuencia de las inadecuadas condiciones de trabajo solo podía ser de tipo físico (heridas, contusiones, fracturas, o fibrosis, por poner algunos ejemplos. Hasta finales de los años noventa los problemas de salud de tipo psíquico (depresiones, estrés, etc...) no han sido reconocidos legalmente como contingencias laborales, como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y por tanto si no hay o no se reconoce un problema, es como si no existiera, si no exist-

## REFLEXIÓN

te, su estudio y tratamiento no son necesarios, y tampoco la participación de profesionales que puedan ayudar en las actividades preventivas relacionadas, es el caso de los psicólogos.

La palabra clave, que se ha utilizado como obstáculo para el reconocimiento legal, y por tanto económico, social, etc. de los problemas de salud de tipo psíquico (depresiones, estrés, etc...) como contingencias laborales, ha sido "lesión", entendida esta como alteración estructural y no como cualquier problema o perturbación de la salud, aunque respete la integridad anatómica y funcional. Como en general en los problemas psíquicos no se encuentra alterada ninguna estructura anatómica, es decir no había lesión, legalmente nunca era un accidente de trabajo, sino que se consideraban enfermedades comunes.

Eso ha sido así hasta el año 1997, cuando el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco consideró en la argumentación de una sentencia en la que, por primera vez en España, se reconocía el estrés como accidente de trabajo, que lesión es "cualquier menoscabo físico o fisiológico que influya en el desarrollo funcional". Desde entonces, a esa sentencia se la han unido otras, y aunque no han cambiado las leyes si sus interpretaciones, y parece claro que esa nueva interpretación ayudará a cambiar muchas otras cosas, destacando la mayor relevancia económica y socio-laboral de todos los aspectos psíquicos relacionados con el trabajo, y lo que eso puede conllevar de apoyo para las futuras actividades de los psicólogos en este campo.

3.- La aparición de las especialidades de prevención de riesgos laborales y especialmente la Ergonomía y Psicología. Desde abril de 1997 está en vigor el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que desarrolla la LPRL y ha venido a con-

cretar como y quienes han de llevar a cabo esas actividades preventivas de los riesgos laborales en las empresas, se abren nuevos horizontes profesionales, al obligar a que esos servicios de prevención cuenten con expertos o especialistas en Seguridad en el Trabajo, en Higiene Industrial o en Ergonomía y Psicología, especialidades de nueva creación, junto a los Médicos y A.T.S./D.U.E. de Empresa que ya existían.

---

**Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los de formación de los trabajadores.**

---

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los de formación de los trabajadores.

En ese sentido, estas leyes deberían haber creado entre los psicólogos gran expectativa, por la posible salida profesional que puede representar, ya que

mientras no se generalicen las correspondientes titulaciones universitarias específicas (técnico de Seguridad en el Trabajo, técnico de Higiene Industrial y técnico en Ergonomía y Psicología aplicada) para desempeñar esas funciones será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo VI del mismo Real Decreto 39/1997 y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas.

A cualquiera de las tres especialidades citadas pueden optar todos los diplomados o licenciados universitarios, pero por motivos fundamentalmente de formación previa, se da una identificación no formal de cada una de esas especialidades con determinadas titulaciones universitarias, es el caso de la Seguridad con los ingenieros o de la Ergonomía y Psicología con los psicólogos.

Por tanto, las aportaciones podrían hacerse desde dos vertientes que pueden ser complementarias, como psicólogos y como técnicos en Ergonomía y Psicología aplicada.

**REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS**

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. B.O.E. núm. 269 de 10 noviembre 1995.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. B.O.E. núm. 27, de 31 de enero de 1997.

---

---