

ANÁLISIS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, DESDE LOS PUNTOS DE VISTA DE LA PREVENCIÓN Y DE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Adela Reig Botella

Profesora y Doctora. Universidad de A Coruña

Miguel Clemente Díaz

Catedrático de Psicología Social y Jurídica. Universidad de A Coruña

Recepción: 15 de mayo de 2010

Aceptación por el Consejo de Redacción: 8 de junio de 2010

RESUMEN:

Los accidentes de trabajo se han convertido en uno de los fenómenos más disfuncionales del mundo laboral, por sus consecuencias, su constante aumento y sus dificultades para poder establecer programas de prevención eficaces y duraderos. Las consecuencias de la accidentalidad son negativas para todas las partes implicadas: para los accidentados y su familia, pero también para el buen funcionamiento laboral y económico de las empresas y para la administración.

Por otro lado, existe una ausencia de cultura preventiva, atribuible a la creencia generalizada por parte de empresarios y directivos de que los recursos asignados en este campo suponen desembolsos ajenos al fin productivo y, por tanto, disminuyen la competitividad y rentabilidad de la empresa.

La Administración ha ido regulando las actividades de la industria en general y, en particular, de aquellos sectores o actividades que puedan presentar un mayor riesgo o que concentran índices de siniestralidad elevados.

Palabras clave: Accidentes laborales – Cultura Preventiva – Salud Laboral – Prevención de Riesgos Laborales – Psicología Aplicada – Psicología Jurídica

ABSTRACT:

The accidents of work have turned into one of the most disfunctional phenomena of the labour world, for his consequences, his constant increase and his difficulties to be able to establish effective and lasting programs of prevention.

The consequences of the accident are negative for all the implied parts: for the rough ones and his family, but also for the good labour and economic functioning of the companies and for the administration.

There exists an absence of preventive culture, attributable to the belief generalized on the part of businessmen and executives of whom the resources assigned in this field suppose disbursements foreign to the productive purpose and, therefore, they diminish the competitiveness and profitability of the company.

The Administration has been regulating the activities of the industry in general and, especially, of those sectors or activities that could present a major risk or that concentrated high accident rates.

Keywords: Work Accidents, Preventive Culture, Labour Health, Accident-Prevention, Applied Social Psychology, Legal Psychology.

Análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desde los puntos de vista de la prevención y de la psicología de las organizaciones

Sumario: I. Introducción. II. Desarrollo. III. Conclusión

I. INTRODUCCIÓN

En el origen de la legislación laboral española, último tercio del siglo XIX, se puede apreciar que hay una preocupación por la protección de determinados colectivos; protección con una innegable carga preventiva como son las Leyes de 24 de julio de 1873 y de 26 de julio de 1878 que iban dirigidas a la protección de las mujeres y de los menores, al igual que la Ley de 13 de marzo de 1990¹.

Entre las primeras normas se cuentan las destinadas a regular las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo².

El primer gran impulso a esta materia se da en España con la promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900, denominada Ley Dato y el posterior Reglamento de aplicación, donde se contempla la obligación legal exigible a todos los patronos, la responsabilidad empresarial en la prevención de los accidentes de trabajo y su reparación³.

Al mismo tiempo que se iba avanzando en la evolución productiva y ante los efectos que producía en los trabajadores o en terceras personas, se ha ido produciendo una constante progresión en la regulación de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo como pieza central la extinguida Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la Orden de 9 de marzo de 1971.

En la Constitución Española se hace referencia a la “salud” como un derecho fundamental de todos los españoles y encomienda en su artículo 40.2 a los poderes públicos, como uno de los principales rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados

1 GIL, J. (2004). La seguridad y salud en el trabajo: reforma de su marco jurídico. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53, 29-55.

2 MONTOYA MELGAR, A. (1992). *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Madrid: Civitas

3 CORTÉS DÍAZ, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo*. Madrid: Tébar

de su trabajo. A este mandato constitucional tenemos que añadir el mandato de la Unión Europea, de la que España es parte, de la creación de un marco adecuado en el que puedan desarrollarse las distintas acciones preventivas en el ámbito laboral en coherencia con las normas de la propia Unión, que ha expresado como uno de sus objetivos básicos el de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo en todos sus Estados miembros.

Del mandato constitucional y de la necesidad de armonizar nuestra política con la comunitaria en esta materia, es de donde ha surgido el soporte básico de la nueva “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, a la que se le han añadido otros textos legales nacidos de los compromisos contraídos por España en tratados internacionales, como por ejemplo, con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente laboral.

Se ha realizado un importante esfuerzo de promulgación de normas tendentes a confeccionar un marco jurídico de la prevención lo más completo posible hasta llegar a la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que ha supuesto un cambio radical en el Derecho de la Seguridad y Salud Laboral en nuestro país y se ha convertido en uno de los más importantes centros de imputación jurídica del ordenamiento laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales pretende dotar de los instrumentos jurídicos necesarios para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo y elevar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. La Ley abandona deliberadamente una concepción reparadora y proteccionista y se sitúa en una fase previa a la materialización de los daños. De este modo, se actúa sobre las condiciones de trabajo para evitar que los riesgos se actualicen y, con ellos, se produzcan daños en la salud de los trabajadores ⁴.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, todo ello dentro de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos laborales en consonancia con la normativa de la Unión Europea que, mediante el Acta Única y a tenor del artículo 118.A, promueve en todos sus estados miembros la mejora del medio de trabajo para conseguir la armonización en el proceso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Este objetivo se refuerza en el Tratado de la Unión mediante el procedimiento que en él se contempla para la adopción de disposiciones mínimas, que habrán de aplicarse progresivamente en cada país miembro, y que están referidas a la protección de la salud de los trabajadores en el medio laboral.

4 ROMERAL HERNÁNDEZ, J. (2009). El delegado de prevención: problemas prácticos. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 59, 24-29.

Entre las directrices más significativas se encuentra la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el centro de trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria, con el importante desarrollo reglamentario derivado de la citada Ley y la reciente aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla para el Derecho español la anterior directiva, al tiempo que incorpora otras disposiciones cuyas materias entran de lleno en el espíritu de la Ley, como son las directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE, y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad ante riesgos laborales, protección a los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Por tratarse de una ley que se centra en la prevención, no sólo desarrolla obligaciones y responsabilidades, sino que pretende convertirse en un instrumento para fomentar una auténtica cultura preventiva mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos y la toma en conciencia de la sociedad en su conjunto.

Si consideramos la evolución reciente de la legislación en materia de seguridad y salud, comprobamos que muchos accidentes y, sobre todo, enfermedades profesionales han sido consideradas como tales, “en el trabajo” o “profesionales”, gracias al reconocimiento de la necesidad de prevenirlas a través de leyes y normativas.

La aparición de la Ley 31/1995, supone un avance importante en varios frentes⁵ :

- Reconocimiento de que la administración debe velar para que se eviten los accidentes laborales y que, además, debe realizar una acción preventiva anticipándose a la aparición de un riesgo. Esta Ley posee carácter proactivo y preventivo. En la exposición de motivos queda patente este aspecto (en el apartado cuatro):

“Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente ley.

Y, también en el apartado cinco:

“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de

5 CLEMENTE, M. (2008). La Psicología Jurídica y el reto del universo laboral. En *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (pp. 1-37). Madrid: Delta Publicaciones.

situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea”.

- Pero al efectuar esa labor preventiva, la ley reconoce la existencia de riesgos laborales y, por lo tanto, la responsabilidad de las administraciones públicas por el hecho de que existan dichos riesgos.
- Y si la administración pública tiene una responsabilidad, debe actuar, en consecuencia, de forma que debe destinar presupuestos para prevenir dichos riesgos, como pueden ser la creación de campañas de concienciación, especificación de servicios de inspección, etc.

Sin embargo la ley no ha producido efectos inmediatamente beneficiosos en términos de eficacia preventiva. La nueva cultura, que se trató de implantar con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, ha venido demostrándose en la práctica sin demasiada eficacia, existiendo una clara tendencia hacia un cumplimiento de la Ley, meramente formal⁶.

La ley contiene preceptos cuya literalidad y nivel de generalidad (evitar los riesgos, garantizar la salud y seguridad de los trabajadores) resulta poco menos que inaplicable desde una óptica de estricto control jurídico-administrativo.

Las diferencias culturales en la materia de prevención entre los países de la Unión Europea han sido señaladas como factor explicativo de la distinta operatividad de las políticas preventivas a pesar del marco normativo común. Esto implica la necesidad de un cambio cultural en profundidad para hacer viable el modelo de prevención de riesgos laborales.

En la actualidad existe un amplio espacio para dar un nuevo impulso a las políticas de salud laboral en España, las cuales deben tener en cuenta las tendencias globales que influyen sobre el mercado de trabajo y las políticas sociales⁷. Hay que asumir que competitividad y prevención deben ser compatibles, ya que la salud y el trabajo son elementos esenciales para la vida de cualquier persona⁸.

6 CASTAÑEDA, R. (2005). ¿Reforma el marco normativo de prevención de riesgos laborales la nueva Ley 54/2003 ?. *Revista de Obras Públicas*, 3.455, 21-30.

7 BENACH, J., MUNTANER, C., GARCÍA BENAVIDES, F., AMABLE, M., JODAR, P. (2008). A new occupational agenda for a new work environment. *Scandinavian Journal Work Environment & Health*, 28

8 GARCÍA BENAVIDES, F. (2003). La salud laboral en España: propuestas para avanzar. *Laboratorio de Alternativas*, 26, 1-28.

Para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, España cuenta, desde julio de 2007, con un nuevo instrumento denominado “Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012)”. Comprende unos objetivos generales y unos objetivos operativos y líneas de actuación⁹.

En cuanto a objetivos generales se refiere, contempla:

- Por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea (en accidentes y en enfermedades profesionales).
- Por otro lado, la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a los objetivos operativos y líneas de actuación, el documento contempla, por una parte, las relativas a la prevención de riesgos laborales en la empresa (mejor cumplimiento de la normativa en las pequeñas y medianas empresas, mejor eficacia y calidad del sistema de prevención, fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales) y, por otro, los relativos a las políticas públicas (consolidar la cultura preventiva, potenciar la formación, la información y la investigación en materia de prevención de riesgos laborales, mejorar la coordinación entre las Administraciones Públicas y reforzar las instituciones dedicadas a la prevención).

Lezaun y Colmenarejo comentaban como “muchas patologías que pueden tener su origen en el entorno laboral no están reconocidas como enfermedades profesionales”. Esto ocurre porque una enfermedad profesional es la consecuencia de las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales (Real Decreto de 1978) y que proceden de la acción de sustancias o elementos que se indiquen en el mismo¹⁰.

Este cuadro de enfermedades profesionales que ha sido modificado recientemente, (Real Decreto 1299/2006), se ajusta en general a la Recomendación de la Comisión Europea del 2003.

La nueva lista aporta importantes cambios estructurales y de contenido, presenta una estructura mixta, en la línea de las listas propuestas por la OIT y la Unión Europea, aunque carece del enfoque preventivo, y deja a un lado las enfermedades por riesgos psicosociales¹¹.

9 CORTÉS DÍAZ, J. M. (1996). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo. Madrid: Tébar

10 CLEMENTE, M. (2008). La Psicología Jurídica y el reto del universo laboral. En *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (pp. 1-37). Madrid: Delta Publicaciones.

11 GAMBÍ, N., RUIZ, M. L., & MAQUEDA, J. (2007). El nuevo tratamiento legal de las enfermedades profesionales en comparación con lo derogado y con la recomendación europea sobre el tema. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 209 (3), 43-55.

A pesar de todo, nos encontramos con una contradicción, mientras que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es proactiva y preventiva, el cuadro de enfermedades profesionales no es lo suficientemente amplio.

II. DESARROLLO

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ofrece todo tipo de definiciones, que habrá que tener en cuenta y desglosar desde el punto de vista de la Psicología:

Art. 4: “Se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

A pesar del carácter proactivo, nos parece curioso que la prevención sea la evitación de algo negativo. En cualquier caso, y desde un punto de vista psicológico, esa sería la prevención secundaria, es decir la que se debe llevar a cabo ante situaciones o poblaciones de riesgo. Parecería más sensato establecer que la prevención será todo tipo de actividad encaminada a conseguir una salud laboral, es decir, a incrementar el bienestar social y personal del trabajador, y a elevar la calidad de vida del trabajador y del entorno laboral. Lo que acabamos de comentar, sería la prevención primaria, se podría hablar de la prevención secundaria en los términos que expresa la ley y de la prevención terciaria (también olvidada) que sería el establecimiento de programas destinados a la reincorporación al entorno laboral de aquellos trabajadores que, por haber sufrido un riesgo laboral, hayan estado separados del mismo. Es decir, la ley sólo hace referencia a la prevención secundaria. Desde nuestra perspectiva, creemos que sería interesante que las empresas optaran por una prevención integral, que abarcara los tres aspectos citados. Además existen procedimientos y técnicas psicológicas para determinar y especificar operativamente los aspectos señalados.

Siguiendo a Clemente¹² con respecto al Capítulo II “Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo”, en el artículo 5 (Objetivos de la política) se especifica: “*La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo*”. Es decir, se está efectuando una lectura positiva de la prevención que equivaldría a lo que hemos denominado prevención primaria.

Se entenderá por riesgo laboral “*la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo*”. Con respecto a esta definición hay que hacer algunas precisiones:

- La propia ley afirma que cualquier daño derivado del trabajo es un riesgo laboral. Es decir, no excluye los riesgos psicológicos. La empresa, el entorno laboral,

12 CLEMENTE, M. (2008). La Psicología Jurídica y el reto del universo laboral. En *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (pp. 1-37). Madrid: Delta Publicaciones.

implica relaciones entre personas y dichas personas generan una dinámica de relaciones que a veces es positiva (relaciones de amistad...) y a veces negativa (malinterpretaciones...). Además de generarse relaciones socioafectivas, existen tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo, que exigen habilidades, conocimientos, destrezas, capacidades específicas por parte del trabajador (lo que los psicólogos denominan la tarea). Tanto lo socioafectivo como la tarea, se entremezclan para producir dos resultados: el rendimiento y la satisfacción. Algunas empresas optan por obtener altos rendimientos de sus trabajadores, a costa de una satisfacción baja, lo que provoca problemas físicos y psicológicos.

En las Administraciones Públicas existen bajos niveles de rendimiento y de satisfacción, como consecuencia se producen altos porcentajes de bajas laborales.

- El propio ambiente laboral genera un tipo específico de interacción, que permite identificar las variables de riesgo de tipo personal y social presentes en cada trabajador, y en cada ámbito existente en la empresa, que permitirá efectuar correcciones o intervenciones que eviten la generación de riesgos laborales.

El artículo 22 de la Ley (vigilancia de la salud) establece que: *“El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”*, entendemos que se habla de la salud general. Es cierto que los trabajadores sólo pasan controles médicos, nunca psicológicos, pero una batería psicológica que midiera aspectos como por ejemplo el clima social, motivación en el trabajo, depresión, etc., nos permitiría hablar de que se está cumpliendo íntegramente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Aunque bien, es cierto, que la Ley no excluye pero no especifica a las variables psicológicas como fuentes de riesgo laboral. De producirse un accidente o un riesgo laboral, es la Psicología Jurídica la que debe actuar.

También observamos cómo la Ley establece que se considerarán daños derivados del trabajo *“las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”*. Aquí también cabe decir que un daño derivado del trabajo lo es tanto desde el punto de vista físico, como psicológico. Existe un amplio campo de enfermedades en el que se manifiesta la interacción de ambos factores, como es el caso de las psicopatologías.

Se entenderá como riesgo laboral grave e inminente *“aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

Haremos referencia a un ejemplo, en el caso de determinados trabajos, normalmente gestionados a través de empresas de trabajo temporal, como pueden ser los servicios de

atención y marketing telefónico, en el que muy pocos trabajadores consiguen permanecer en el puesto durante un tiempo superior a los dos meses. Es más, las empresas actúan ante el hecho con toda naturalidad, convirtiendo la rotación en una característica de dichos puestos, y todo ello a pesar de dos hechos:

- De que un factor decisivo (llamémosle “riesgo laboral”) es el que dichos trabajadores tienen que tratar con personas, en general personas que reclaman ante los servicios de la empresa. Este trabajo “quemá” a los trabajadores que, además, como dependen de un contrato de muy corta duración, se encuentran en el desempleo antes de poder ser reconocido como víctimas de una condición de su puesto de trabajo.
- Pero además, el que un empleado tenga que “soportar” una condición laboral indeseable, como es el trato difícil con un cliente airado, en muchos casos puede depender de la política de empresa, que se preocupa más por vender sus productos que de dotar a dichos productos de unos mínimos estándares de calidad. Por lo tanto, existe una clara responsabilidad empresarial.
- Es evidente que no todos los trabajadores están capacitados para todos los puestos de trabajo. Mientras que en muchos procesos selectivos se miden habilidades y capacidades relacionadas con la tarea, no se contempla en ocasiones el factor de interacción con los demás. El no haber creado trabajadores fuertes antes un riesgo laboral, incrementará la aparición del riesgo,

Se entenderán como *“procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan”*.

Se podría incluir la necesidad de verificar cómo las actividades de interacción de unos trabajadores con otros, bien a nivel horizontal (entre compañeros) como vertical (entre subordinados y jefes), son correctas y no suponen un peligro. Muchos trabajadores con cargos de responsabilidad y vigilancia de otros trabajadores no están ni capacitados ni formados en el manejo de las relaciones interpersonales, originando el *“mobbing”*.

En general, nos encontramos que el no haber considerado a los propios trabajadores y empresarios como generadores por sí mismos de actividades y procesos, provoca riesgos laborales considerables, que deberían prevenirse. Sólo una formación adecuada en dirección de personal y en manejo de las relaciones interpersonales puede prevenir la aparición de riesgos.

En otro apartado de la Ley se define lo que es un equipo de trabajo *“cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo”*. Lo primero que imaginamos es que hace referencia a algo físico y material, también es un instrumento o un equipo el trato o relación que una persona establezca con otra. Lo cierto es que la Ley lo entiende así.

Se entenderá por condición de trabajo *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y*

la salud del trabajador”. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyen en la generación de los riesgos mencionados.

Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

A pesar de que los aspectos psicológicos se consideran dentro de una especie de “resto”: Todas aquellas otras características del trabajo...”, en ese apartado se habla, específicamente, de la organización y la ordenación del trabajo. Por lo tanto nos afirmamos en que con la actual ley debe realizarse una prevención de carácter mucho más integral, que contemple los aspectos psicológicos.

También se hace mención a equipo de protección individual *“cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”*.

La protección tanto de los trabajadores como de los empresarios tiene que ser tanto física como psicológica. Se deben crear procedimientos para promover actuaciones interactivas correctas, promover actuaciones en los campos de habilidades sociales y de comunicación.

El mismo concepto de condiciones de trabajo, central en la Ley, no se reduce a las condiciones físicas o ambientales de los lugares de trabajo. Las condiciones organizacionales y psicosociales son factores reales de riesgo, como lo son los factores físicos y ambientales.

III. CONCLUSIÓN

Pensamos que se deben prevenir tanto los riesgos físicos como los psicológicos, y por supuesto la interacción entre ambos, es decir los psicossomáticos. Sin duda, el desarrollo de una política que establezca que todo ambiente laboral debe orientarse hacia la consecución de dos objetivos: un rendimiento que siendo lo más óptimo no dañe la salud ni física ni psíquica de los trabajadores, y, una satisfacción lo más elevada posible en dichos trabajadores. Sólo la combinación idónea de ambos factores redundará en la baja de riesgos laborales en general.