

Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral

Edición nº 2.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de las personas 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.

En materia de riesgos psicosociales hace ya bastantes años que vienen sonando alarmas en todas las encuestas, estudios y análisis, a nivel mundial, europeo, estatal y por supuesto en nuestra comunidad.

Se podrían nombrar muchos resultados:

- Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA¹) el estrés es el segundo problema de salud laboral más frecuentemente denunciado en Europa.
- Los resultados de la última Encuesta del Eurobarómetro de la Comisión Europea sobre las condiciones de trabajo ponen de relieve cómo ya el estrés laboral es el principal problema de salud laboral que tiene Europa, a raíz de la crisis, por encima de los riesgos ergonómicos, como sucedía anteriormente.
- En España según la encuesta de población activa (EPA) las enfermedades ligadas al estrés, depresión o ansiedad, fueron después de las musculoesqueléticas, las segundas en importancia con un 12% .

Estos datos lo que muestran son importantes cambios en el mundo del trabajo actual con respecto al que había hace diez años: se ha producido una intensificación del trabajo (mayor ritmo y densidad de trabajo, no por las horas trabajadas por persona, que al contrario, ha decrecido), pero a la misma vez un deterioro importante de la influencia, del apoyo social y de la capacidad de intervención en las propias condiciones de trabajo. A esto hay que unirle el estancamiento de las posibilidades de desarrollo y de las exigencias cognitivas, lo que finalmente resulta un coctel molotov psicológico para las personas trabajadoras.

Según la última encuesta europea de opinión realizada por la EU-OSHA en 31 países, reveló que más de la mitad de las personas trabajadoras considera que el estrés laboral es común en su lugar de trabajo. Como causas más comunes de este tipo de estrés figuran las largas jornadas de trabajo o la excesiva carga de trabajo (citadas por casi siete de cada diez encuestados), la organización del trabajo o la inseguridad laboral, y el acoso o la intimidación en el trabajo. Esta misma encuesta indica que casi cuatro de cada diez personas trabajadoras creen que el estrés no se aborda correctamente en sus lugares de trabajo.

Pero a pesar de todas estas alarmas los diferentes gobiernos permanecen impasibles ante este grave problema:

- La Comisión Europea el pasado 6 de junio publicó el Marco estratégico de la Unión Europea para la salud y seguridad en el Trabajo 2014-2020, con dos años de retraso se ha alumbrado un documento que defrauda las expectativas de las personas trabajadoras porque no aborda los verdaderos problemas de seguridad y salud: no plantea ninguna vía para abordar los riesgos psicosociales, ni pone el foco sobre la necesidad de actuar en la organización del trabajo en las empresas.
- En cuanto a nuestra Estrategia Estatal, se debiera haber aprobado en 2013, pero el gobierno y la patronal siguen dilatando las negociaciones.
- Pero sin duda también las normas que se han aprobado en los últimos dos años a nivel estatal, y que han provocado que las empresas tengan el respaldo normativo que les permite modificar tanto la organización como las condiciones de trabajo de forma que se han incrementado de manera alarmante las exigencias psicosociales en las personas trabajadoras.

¹ <https://osha.europa.eu/es>

Algunas de estas normas son:

■ Las sucesivas Reformas laborales y la producida por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, permiten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, como por ejemplo las medidas contra el absentismo laboral, provocando un deterioro importante en la salud de los trabajadores.

■ Los cambios express en la ley de PRL, por ejemplo la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, flexibilizan la organización de la prevención en las empresas de hasta 25 trabajadores de forma que producen una merma de su calidad.

■ Modificación en la normativa de mutuas, que cuestionan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de las personas trabajadoras, aplicándoles un control continuo desde el primer día.

La gestión del estrés no es sólo una obligación moral y una buena inversión para las empresas, sino un imperativo legal establecido en la Directiva Marco 89/391/CEE, y en el artículo 18.1.a, de la ley 31/1995 así como en el Reglamento de los Servicios de Prevención que establece en su art. 3.1.a, que:

El empresariado deberá eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.

Cuáles son los riesgos psicosociales

Los podemos identificar a través de cinco dimensiones:

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.

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.

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.

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.

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.

Como sabemos la relación entre organización del trabajo y salud no es tan evidente como la que existe con otros factores de riesgo; además, desde las empresas se tiende a considerar los daños a la salud como un problema individual (fallos de personalidad de la persona trabajadora) y no como un problema de la organización del trabajo.

Por tanto los factores ergonómicos, psicosociales y organizacionales, deben ser analizados y considerados detenidamente.

De esta forma resulta imprescindible evaluar para cada puesto de trabajo:

- Carga de trabajo tanto física como mental.
- Las tareas monótonas y repetitivas, las posturas inadecuadas, los ritmos de trabajo.
- El estrés e incluso, en ocasiones el acoso psicológico.
- La adecuación entre la formación y experiencia requerida y las funciones a desarrollar, entre otras.

Además, deben tenerse en cuenta la existencia de colectivos de personas trabajadoras con características psicosociales, permanentes o transitorias que les colocan en una situación de “especial sensibilidad” frente a los factores anteriormente citados.



El estrés puede afectar a cualquier persona, en todas las organizaciones y sectores y a todos los niveles. Ello representa un enorme coste en términos tanto de daño humano como de perjuicio al rendimiento económico: (estudios europeos estiman que entre el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés).

La IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT detecta que es en los sectores de Administración, Banca y Servicios Sociales donde hay mayores síntomas de estrés, tales como alteraciones del sueño, cansancio, cefaleas y problemas de visión.

Los problemas que se derivan de los procesos de reestructuración en las empresas, han llevado a la Comisión Permanente del IAPRL a realizar a través del Laboratorio de Observación de Riesgos Psicosociales de Andalucía (Larpsico⁴) el desarrollo de un protocolo de actuación previa para la gestión del riesgo psicosocial derivado de la adaptación a dichos procesos de reestructuración.

CCOO advierte que los riesgos psicosociales afectan al 70% de las personas trabajadoras, siendo posible la prevención en origen.

RECONOCER para PREVENIR

CCOO recomienda la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo mediante el método CoPsoQ ISTAS2. En el año 2003, ISTAS² adaptó la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ³ al estado español.

Este método está diseñado para poderse aplicar en cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño y de su sector de producción.

El pasado 10 de julio, CCOO presentó la versión 2 del método de evaluación y prevención de riesgos psicosociales CoPsoQ-ISTAS21, cuya validación se publicó hace unos meses en el American Journal of Industrial Medicine. Esta nueva versión incluye diversas mejoras de sus dimensiones actuales e incorpora algunas nuevas, como el ritmo de trabajo, la justicia organizacional y la confianza.

Infórmate, consulta y comparte tus experiencias en:

tusaludnoestaennomina.com

Servicio de Información y Orientación al Trabajador:

902 555 757

² Enlace al método de la página en ISTAS: <http://www.istas.net/copsoq/>

³ Instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca.

⁴ Larpsico <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiaprl/larpsico/?q=node/850>

NINGUNA PERSONA TRABAJADORA DEBERÍA PERDER LA SALUD O LA VIDA A CAUSA DEL TRABAJO LO HUMANO DEBE ESTAR POR ENCIMA DE LO ECONÓMICO