

# PREVENIR EN ORIGEN LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA REDUCIR TRASTORNOS MENTALES EN LA SANIDAD PRIVADA



Jornada tipo taller. Diálogo entre el conocimiento científico-técnico y el derivado de la experiencia en los puestos de enfermera/o y TCAE.

CON LA FINANCIACIÓN DE:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

AS2024-0003



COLABORA:





# Riesgos laborales ¿psicosociales?

Las condiciones de trabajo que llamamos riesgos laborales psicosociales “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un contexto social de trabajo pobre, y pueden producir trastornos psicológicos, físicos y sociales”

Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (EU-OSHA)  
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>



## Lo dice la ley: qué?

- Aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto **objeto de actividad preventiva:**

*“todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...” (art. 4.7.d LPRL)*

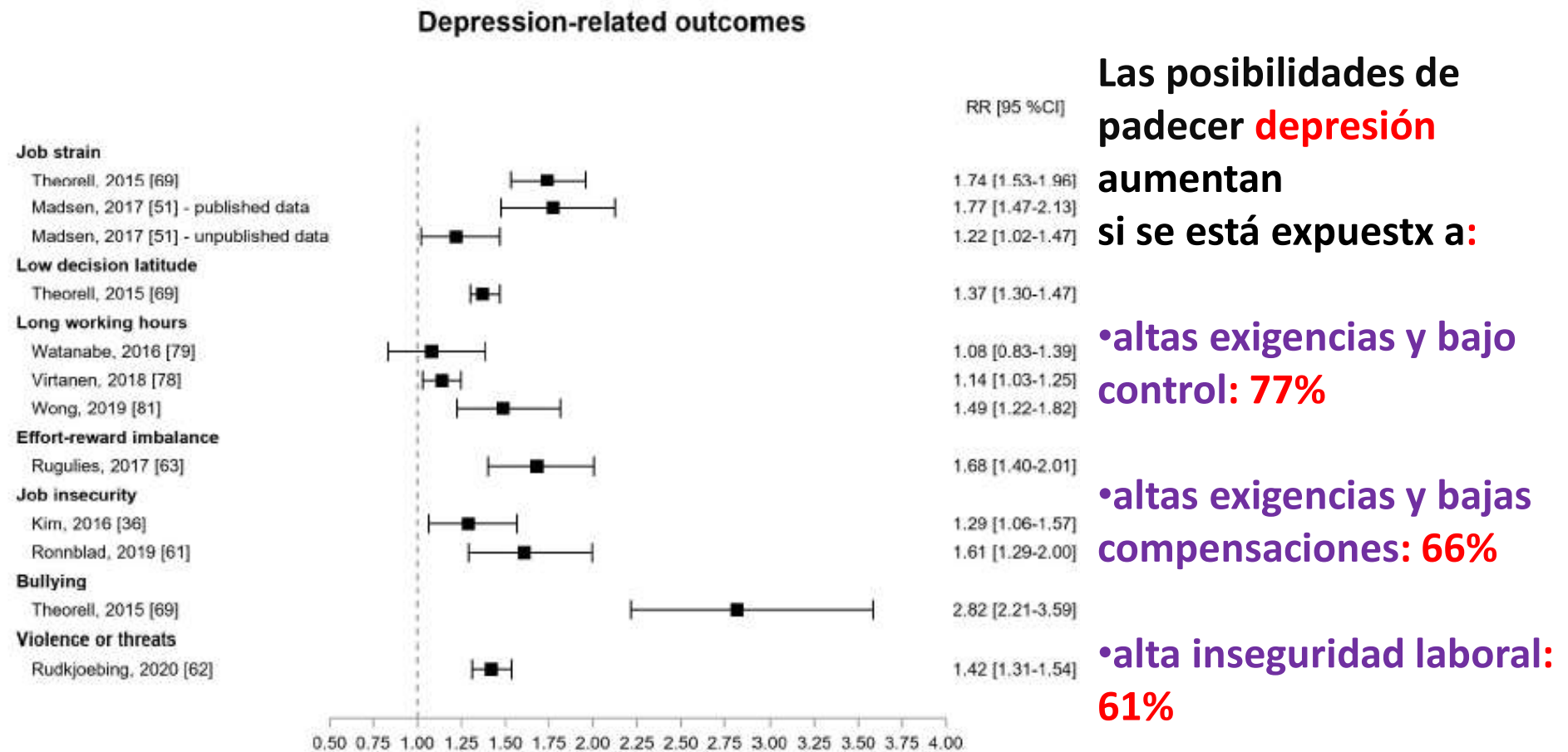
- **Psicosociología disciplina reconocida (art. 18.2.a y 34.c. RSP)**



# ¿Riesgos laborales psicosociales?

- **Demanda-control-apoyo social**  
(Karasek/Theorell (1979)-Jonhson/Hall (1988))
- **Esfuerzo-compensaciones** (Siegrist, 1990)

Otros complementarios: *Exigencias emocionales* (Zapf D et al, 2001), *Inseguridad* (Ferrie et al, 2002), justicia organizacional (Elovaino, Kivimaki, Vathera, 2002), *demandas-recursos* (Schaufeli y Bakker, 2004), *conflicto trabajo-familia* (Lunau, et al., 2014)\_  
**NTP 1185 y NTP 1186**



Las posibilidades de padecer **depresión** aumentan si se está expuestx a:

•altas exigencias y bajo control: **77%**

•altas exigencias y bajas compensaciones: **66%**

•alta inseguridad laboral: **61%**

Figure 7. Pooled estimates for the associations between psychosocial work exposures and depression-related outcomes



Meta-Analysis > JAMA Psychiatry. 2020 Aug 1;77(8):842-851.

doi: 10.1001/jamapsychiatry.2020.0322.

## Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence Due to a Diagnosed Mental Disorder: A Systematic Review and Meta-analysis

Caroline S Duchaine<sup>1 2 3</sup>, Karine Aubé<sup>1</sup>, Mahée Gilbert-Ouimet<sup>1</sup>, Michel Vézina<sup>4</sup>, Ruth Ndjaboué<sup>1 3</sup>, Victoria Massamba<sup>1 2 3</sup>, Denis Talbot<sup>1 2</sup>, Mathilde Lavigne-Robichaud<sup>1 2</sup>, Xavier Trudel<sup>1 2</sup>, Ana-Paula Bruno Pena-Gralle<sup>1 2</sup>, Alain Lesage<sup>5</sup>, Lynne Moore<sup>2</sup>, Alain Milot<sup>1 2</sup>, Danielle Laurin<sup>1 3 6</sup>, Chantal Brisson<sup>1 2 3</sup>

Exposición a **altas exigencias y bajo control** aumenta las posibilidades de estar de baja por enfermedad mental diagnosticada en **47% (130.056 trab)**

# Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces

Reiner Rugulies<sup>1</sup>, Birgit Aust<sup>2</sup>, Birgit A Greiner<sup>3</sup>, Ella Arensman<sup>4</sup>, Norito Kawakami<sup>5</sup>, Anthony D LaMontagne<sup>6</sup>, Ida E H Madsen<sup>2</sup>

Las posibilidades de padecer **depresión** aumentan si se está expuestx a:

altas exigencias cuantitativas: **23%**

altas exigencias emocionales: **21%**

bajo control: **25%**

bajo apoyo superiores: **33%**

bajo apoyo compañerxs: **37%**



# ¿Cómo actuar?

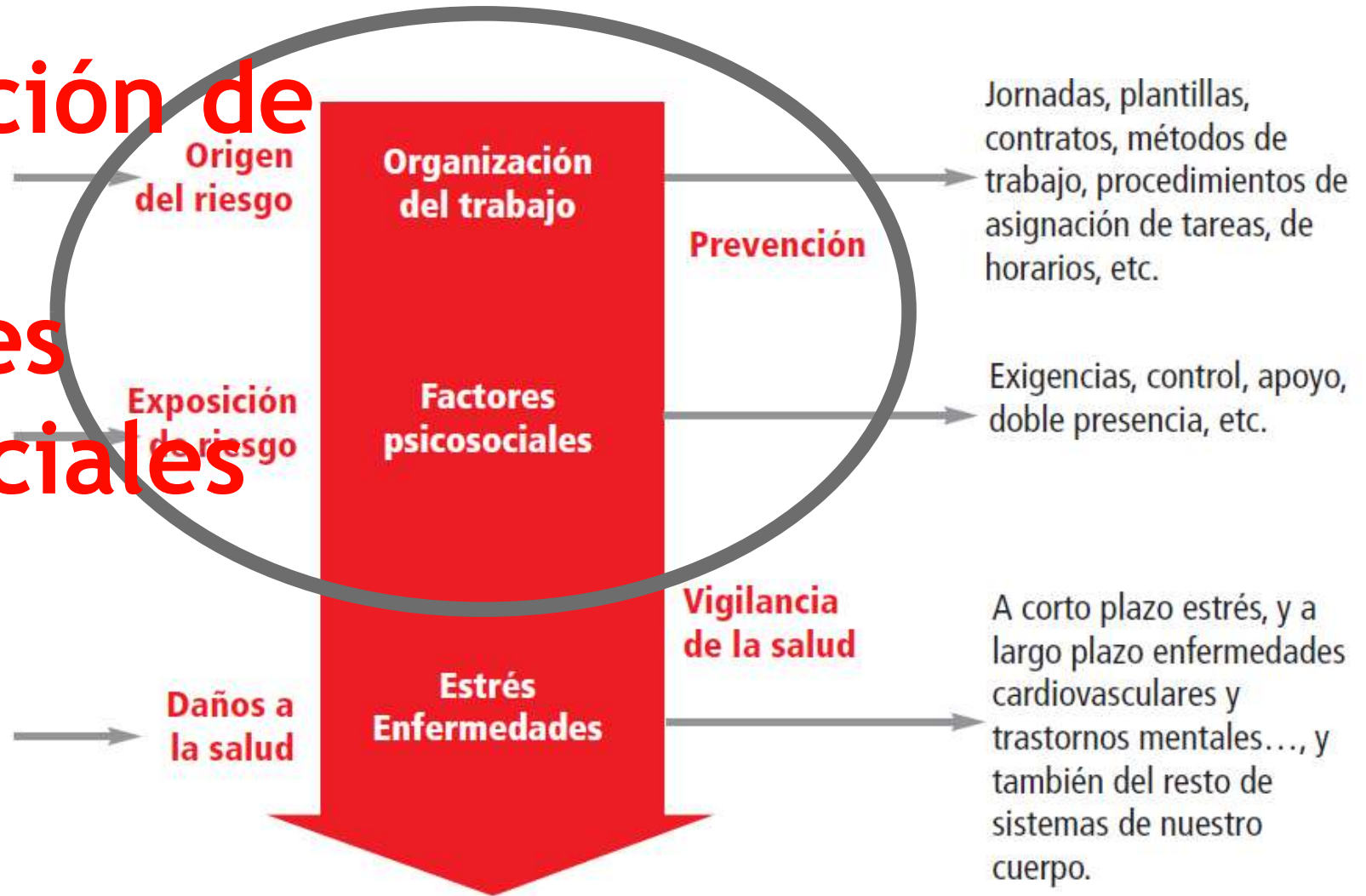
## Prevención de riesgos laborales

## psicosociales

Sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones.

Lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos.

Son los efectos de las exposiciones nocivas.





# ¿Cómo actuar?



<https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944> (28sept 2022)



# Lo dice la ley: cómo?

## Principios de acción preventiva (art.15 LPRL)

*a) Evitar los riesgos,*

*b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar - también los derivados de la organización del trabajo (art 4.7.d), con finalidad preventiva (3.1.RSP), dando información por puesto de trabajo (art 4.1 RSP), sexo (art 5.4 LPRL; 27 LOIEMH)*

*c) combatir los riesgos en su origen- modificando la organización del trabajo (art 4.7.d)*

*d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos, elección de equipos, métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo*

*g) planificar la prevención (...)*

*h) adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual*



# Lo dice la ley: cómo?

- **Información** a los trabajadores / RR.TT. de los riesgos y las medidas de prevención (art.18.1.LPRL)
- **Consulta previa** a los trabajadores / RR.TT. (36.1.c, 33 y 18.2 LPRL) de todas las cuestiones que afecten la seguridad y salud: planificación y la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías (33.a LPRL) (...) la organización y el desarrollo de las actividades preventivas (33.b.LPRL) (...) cualquier otra acción que pueda tener efectos en la seguridad y salud de los trabajadores (33.f.LPRL)  
Recabar información y efectuar propuestas al empresario entorno a la adopción de medidas preventivas (36.2.f)



## Lo dice la ley

- La **negativa** del empresario a adoptar las propuestas de los RR.TT acerca de las medidas preventivas debe ser **motivada** (art. 36.4.4 LPRL)
- No somos sujetos pasivos, objeto de la prevención la prevención como proceso tecnocrático; sino activos se legitima legalmente el derecho a la participación propositiva
- Permita la participación **en todo el proceso preventivo** (diferencia *consulta* y *participación*): diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas (art. 14.1, art. 18.2 y art. 34.2 LPRL y 1.2. del RSP y otros).



Para promover la salud en el trabajo: evitar, evaluar y **prevenir en origen** los riesgos laborales psicosociales, visualizando desigualdades, **modificando las prácticas empresariales de gestión laboral con participación sindical**, a través de la **negociación colectiva, el diálogo social** y los **cambios legislativos**

Por un diseño, gestión y organización del trabajo más **saludable**, es decir más **justo y democrático**

**GRACIAS!!!! Clara**

**@ISTASF1M**

**[porexperiencia.com/número89](http://porexperiencia.com/número89)**