



PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LABORALES

Llegados a este punto, es necesario hacer un análisis sobre la necesidad de interacción entre las acciones de carácter laboral (gestión de la prevención de riesgos psicosociales) y sanitario (promoción de la salud en el trabajo), ya que ambas se pueden complementar.

A este respecto cabe hacer mención a los siguientes aspectos en los que existe esta interacción:

1. La «multicausalidad» de las enfermedades mentales

Como hemos visto en la introducción de esta publicación, la propia Organización Mundial de la Salud reconoce el carácter multicausal o multifactorial de las enfermedades psíquicas o mentales, una evidencia que choca frontalmente con los criterios rígidos y estrictos del artículo 115.1.g) de la Ley General de Seguridad Social que exige una relación de causalidad exclusiva con el trabajo para la consideración como accidente de trabajo de las enfermedades que no estén presentes en el listado reglamentario de enfermedades profesionales que la propia ley prevé.

En el último listado de la OIT sobre enfermedades profesionales (Recomendación 194) se sugiere el reconocimiento de las enfermedades psíquicas que derivan del trabajo siempre que exista un vínculo directo entre la enfermedad y el trabajo. Este sería un criterio más adecuado.

Anteriormente señala también que pueden ser enfermedad profesional «otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la y científicamente viable que el de relación exclusiva, previsto en la ley española.

En cualquier caso, siempre se ha de admitir la interacción entre factores laborales y los de la vida diaria del trabajador respecto a la causa de estas enfermedades.

2. Las adicciones de los trabajadores

Las adicciones pueden influir negativamente en las condiciones de trabajo del propio afectado y de sus compañeros.

Pueden ser, en su origen, ajenas al trabajo y su tratamiento corresponde en este caso a la vigilancia de la salud por el servicio de prevención o el servicio público de salud, o bien pueden ser un trastorno conductual que sea consecuencia y resultado de la exposición a una situación de estrés laboral, en cuyo caso su prevención va a depender de las acciones que se hagan en la empresa para mitigar, reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial en las condiciones de trabajo que hayan producido esa situación.

Un estudio sobre la vigilancia de la salud respecto al consumo de drogas se incluye en la cuarta parte de esta publicación.

a. La doble presencia

La doble presencia o doble tarea, en el trabajo y el hogar familiar, afecta fundamentalmente a las mujeres y supone un factor de estrés y fatiga cuya relación es doble.

De acuerdo con el último estudio del Instituto Nacional de Estadística, de febrero de 2012, los hombres siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado (8,3 horas diarias) que las mujeres (6,9 horas). El 6,1% de los varones ocupados se hacen cargo de personas dependientes mientras que el 10,1% de las mujeres ocupadas realiza esta misma función. Por otra práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador».

La promoción de la salud en los lugares de trabajo parte, los hombres ocupados dedican más horas al ocio que las mujeres ocupadas.

Algunos métodos de evaluación de riesgo psicosocial incluyen este factor dentro de su análisis. Sin embargo, las acciones que se pueden adoptar desde la empresa en esta materia son limitadas y, en ocasiones, el hecho de proporcionar una mayor flexibilidad de jornada y días libres a los trabajadores sólo ha propiciado que la doble presencia de las mujeres sea aún mayor que en los casos de jornada más rígida. Son necesarios, por tanto, otro tipo de estímulos para corregir y equilibrar esta situación.

b. El envejecimiento de la población trabajadora

El envejecimiento es otro factor que afecta a ambas vertientes personal y laboral, y para combatir sus efectos también se deben adoptar medidas en los dos ámbitos.

Dentro de estas acciones destacan el ejercicio físico y las acciones ergonómicas de prevención de trastornos músculo-esqueléticos y excesiva carga mental.

c. La protección de los trabajadores psíquicamente sensibles

Hay normar que obliga a las empresas a adscribir a los trabajadores a puestos que sean compatibles con características psicofísicas, ya sean estas originarias o sobrevenidas, ya tengan origen profesional o común.

d. La inserción de los trabajadores marginados

Se trata de una circunstancia que también reúne ambas vertientes, la inserción en el centro de trabajo y en la sociedad.

e. La conciliación del trabajo con la vida familiar y social

Este problema especialmente se manifiesta en los trabajos con horario atípico (trabajo a turnos, trabajo nocturno, horario flexible o de libre disposición, etc.) o en las formas de contrato atípico (trabajo temporal y tiempo parcial).

f. La alimentación equilibrada

Este factor es importante que sea tenido en cuenta igualmente en los trabajos con horario atípico (trabajo a turnos y trabajo nocturno), ya que condiciona tanto la vida privada del trabajador como sus condiciones de trabajo.