¿Cuáles son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son aquellos que perjudican la salud de los trabajadores y 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.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras

Estos riesgos psicosociales pueden originarse debido a una serie de causas:

1. **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.
2. **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, ni podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
3. **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.
4. **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, por ejemplo cuando el salario es muy bajo, o no se recompensan las horas extra.
5. **La doble presencia**: Existe otro tipo de trabajo aparte del remunerado, el trabajo doméstico y familiar que supone también unas elevadas exigencias, y debe asumirse de forma simultánea al remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilidad de ambos trabajos, a pesar de disponer herramientas y una normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Estas malas características laborales tienden a generar consecuencias negativas para el trabajador, como por ejemplo:

* Estrés:



El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso

los síntomas son algunos notables como el nerviosismo o estar inquieto. Otros no son tan notables como la aceleración del corazón, las pupilas dilatadas, la sudoración, la piel se torna ribosa y se erizan los vellos de la piel

* Fatiga laboral:



La fatiga laboral vendría  a ser el el desgaste que sufre un organismo, provocado por un consumo de energía y oxigeno superior al normal y que se caracteriza por generar una pérdida en la capacidad funcional y producir una sensación de malestar que puede desencadenar consecuencias negativas para la persona y para la empresa

* Depresión:



La depresión  es el diagnóstico psiquiátrico que describe un [trastorno del estado de ánimo](http://es.wikipedia.org/wiki/Trastorno_del_estado_de_%C3%A1nimo), transitorio o permanente, caracterizado por sentimientos de abatimiento, infelicidad y culpabilidad, además de provocar una incapacidad total o parcial para disfrutar de las cosas y de los acontecimientos de la vida cotidiana. Los desórdenes depresivos pueden estar, en mayor o menor grado, acompañados de [ansiedad](http://es.wikipedia.org/wiki/Ansiedad).

PREVENCIÓN

* **IDENTIFICAR PROBLEMAS:** Para asegurar unas condiciones de trabajo concretas.
* **PLANIFICAR POR ETAPAS:** Se debe establecer claramente: unos objetivos, grupos destinatarios, tareas y competencias.
* **COMBINAR MEDIDAS ORGANIZATIVAS E INDIVIDUALES:** Pero siempre priorizando las colectivas para tratar los riesgos en el origen.
* **SUPERAR LAS EXIGENCIAS LEGALES:** del Estado miembro donde se aplique, facilitando y mejorando el cumplimiento de los estándares mínimos.
* **COLABORACIÓN CON EXPERTOS:** competentes (técnicos, universidades, administraciones…)
* **PARTICIPACIÓN:** La implicación en el trabajo tanto de los trabajadores, como de los representantes, mandos intermedios y superiores.
* **APOYO DE LA DIRECCIÓN:** Para realizar los cambios necesarios**.**NORMATIVAS QUE SE REFIEREN A PREVENCIÓN
* [LEY 31/95. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/CEE988CE-32C1-48E9-8A5F-CBF8E43A6DCB/71313/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf)

**Afectada por**

**LEY 32/2010, de 5 de agosto**, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

Disposición final sexta. Se modifica el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**LEY 25/2009, de 22 de diciembre,** de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

**Artículo 8. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales

**LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional duodécima. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**LEY 31/2006, de 18 de octubre,** sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

**Disposición final segunda. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos laborales.

**LEY 30/2005, de 29 de diciembre**, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

Disposición adicional cuadragésima séptima. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales.

* [REAL DECRETO 39/97. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION.](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/CEE988CE-32C1-48E9-8A5F-CBF8E43A6DCB/71315/realdecreto391997de17deeneroporelqueseapruebaelreg.pdf)
* [LEY 54/2003. DE 12 DE DICIEMBRE, DE REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. BOE núm. 298 DE 13 DE DICIEMBRE.](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Leyes/2003/54_2003/PDFs/ley542003de12dediciembredereformadelmarconormativodel.pdf)
* [REAL DECRETO 604/06 DE 19 DE MAYO, por el que se MODIFICAN el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCION, y el R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2006/604_2006/PDFs/realdecreto6042006de19demayoporelquesemodificanelrea.pdf)
* [REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/2010/RD%20337_2010/PDFs/realdecreto3372010de19demarzoporelquesemodificanelre.pdf)
* [REAL DECRETO 1201/05, de 10 de octubre, sobre protección de los animales utilizados para experimentación y otros fines científicos](http://www.unican.es/NR/rdonlyres/CEE988CE-32C1-48E9-8A5F-CBF8E43A6DCB/31167/RD1201_2005Editado1.pdf)