



PSICOSOCIOLOGÍA

EJE 1

Prevención práctica

12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Consejera de Economía, Empleo y Hacienda
Excma. Sra. Dña. Engracia Hidalgo Tena

Viceconsejero de Hacienda y Empleo
Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín

Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ilmo. Sr. D. Ángel Jurado Segovia

Elaboración

Dirección

Ángel Jurado Segovia, Director General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autoría

Servicio de intermediación en riesgos psicosociales

Unidad Técnica de Divulgación y Difusión

Alberto Muñoz González
Germán Blázquez López
Rebeca Robles Gayo

Edita

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid
Tel.: 900 713 123 – Fax.: 91 420 61 17
irsst.publicaciones@madrid.org
www.madrid.org

Maquetación

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid, 2017

1ª Edición: Septiembre 2017
Publicación en línea en formato PDF
Realizado en España – Made in Spain



Índice

1.	COMPROMISO EMPRESARIAL en materia de Prevención de Riesgos Psicosociales que favorezca una cultura preventiva	4
2.	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN como parte de la política de recursos humanos de la empresa	6
3.	LIDERAR Y MOTIVAR fomentando la eficacia, satisfacción laboral y la implicación de los trabajadores	7
4.	IDENTIFICAR, EVALUAR Y CONTROLAR los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a	8
5.	FORMACIÓN e INFORMACIÓN: en materia preventiva y en aspectos relacionados con el desarrollo de la tarea	10
6.	ADECUACIÓN PUESTO DE TRABAJO / TRABAJADOR. Comprobar que las exigencias de la tarea son compatibles con sus recursos y capacidades	11
7.	Gestión de CONFLICTO. El conflicto como indicador de cambio. Gestión, resolución y protocolos	13
8.	Abordar la salud laboral desde una PERSPECTIVA DE GÉNERO	15
9.	Desarrollar la calidad de vida en el trabajo	17
10.	VIGILANCIA DE LA SALUD para evitar que esta se vea dañada por las condiciones de trabajo	19
11.	Facilitar la transición hacia la jubilación	21
12.	Facilitar la reincorporación al trabajo después de haber sufrido un daño a la salud	22



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Compromiso empresarial



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

1 COMPROMISO EMPRESARIAL en materia de Prevención de Riesgos Psicosociales que favorezca una cultura preventiva

La actuación preventiva se inicia a través de una declaración formal de principios y compromisos sobre los que asentar lo que la empresa pretende ser y hacer en materia de prevención de riesgos laborales. Son esencialmente los valores sobre los que cimentar el sistema preventivo y la cultura empresarial. Permite comprender la eficacia organizacional y proporciona las directrices del clima laboral.



- La prevención habría de constituir un proceso de mejora continua o acción permanente para perfeccionar los niveles de protección existentes (art. 14 LPRL).
- Integración de la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. (Art. 1.1 R.S.P).
- Se han de definir funciones y responsabilidades en todos los niveles jerárquicos (Art. 2.2 del R. S. P).
- Se ha de garantizar la información, formación y participación de todos los trabajadores en la actividad preventiva (art. 18 y 19 LPRL).



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Compromiso empresarial



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Estas actuaciones además de ser obligatorias por ley constituyen una pieza clave del éxito de la implantación de la prevención. Los trabajadores han de conocer el porqué y cuáles son los objetivos de la actividad preventiva y han de imbuirse de sus principios para poder aplicarla correctamente con los mecanismos adecuados para que puedan realizar aportaciones y mejoras al sistema.

Normativa

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. n° - 269 de 10 de noviembre).
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. n° - 27, de 31 de enero).
- R.D. 604/2006, del 19 de mayo, por el que se modifica el R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Gestión de la prevención



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

2 GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN como parte de la política de recursos humanos de la empresa

La empresa debe aplicar criterios preventivos en la gestión del personal desde la contratación inicial, donde se formará e informará a los trabajadores sobre sus riesgos y se valorará la aptitud de la persona para el puesto, hasta la modificación de puestos para adaptarlos a las personas.

Teniendo en cuenta que la clave de la eficiencia de una organización está en las personas, quienes constituyen su capital más valioso, es fundamental que la gestión de la prevención contemple los siguientes aspectos determinantes del *factor humano*:

- **Liderazgo y estrategia** (actitud proactiva, desarrollo de cultura democrática, *empowerment*,...)
- **Organización y cultura** (flexibilidad y adaptación al cambio, inversión en las personas de la propia empresa, innovación y creatividad,...)
- **Comunicación** (canales fluidos, uso de nuevas tecnologías,...)
- **Cooperación** (valoración del trabajo en equipo, participación activa en todos los niveles, apertura a la innovación,...)
- **Formación** (disposición al aprendizaje continuo, planificación estratégica de aprendizaje,...)
- **Tecnología** (tecnología integral y ergonómica, integración en I+D y diseño,...).

Una buena gestión de la prevención de riesgos laborales contribuye a generar un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo, a la vez que una mayor adaptación al cambio que favorezca la competitividad de la organización en el mercado laboral.





12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Liderar y motivar



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

3 LIDERAR Y MOTIVAR fomentando la eficacia, satisfacción laboral y la implicación de los trabajadores

El LIDERAZGO se define como aquella habilidad que tiene una persona para conseguir que otros se comprometan con el logro de unos objetivos comunes. El liderazgo es una condición y una cualidad de la estructuración del grupo.

- El liderazgo supone dirigir el esfuerzo de los demás y motivarlo, tratando de evitar la descentralización de recursos, lo que se manifiesta en una eficacia organizacional y una mayor implicación por parte de los trabajadores.
- Un buen liderazgo contribuye, en gran medida, a que la organización alcance sus objetivos gracias a que facilita la obtención de las metas del grupo manteniendo su cohesión y un buen ambiente de trabajo. Además, en el grupo, el líder personifica valores y motivos, aspiraciones y



también ejerce un papel mediador en los conflictos, fomentando la comunicación y el diálogo.

El LÍDER por tanto, tiene que mostrar y transmitir su compromiso y entusiasmo. La capacidad que muestre en la versatilidad de su estilo de liderazgo y su habilidad emocional es clave para la dirección de las personas y para el éxito del proyecto común.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Identificar, evaluar y controlar



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

4 IDENTIFICAR, EVALUAR Y CONTROLAR los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a

La identificación de riesgos y la subsiguiente evaluación de los riesgos, son las actividades centrales del sistema preventivo, a partir de las cuales se establecerá la planificación preventiva para el control de los riesgos (art. 16 LPRL). Esta evaluación debe quedar debidamente documentada a los efectos establecidos en el artículo 23 de la LPRL, que establece la documentación que ha de elaborarse. La metodología de evaluación que se aplique habrá de permitir clasificar los riesgos en función de estándares establecidos para así poder priorizar medidas para su eliminación o reducción.



UNA VEZ IDENTIFICADOS Y EVALUADOS LOS RIESGOS HABRÁ QUE PLANIFICAR UNA SERIE DE ACTUACIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL CONTROL DE DICHS RIESGOS. La planificación deberá englobar cuatro puntos básicos:

- información y formación de los trabajadores
- control de riesgos existentes
- control de riesgos frente a cambios.
- eliminación y reducción de riesgos



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Identificar, evaluar y controlar



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada

Para poder evaluar, hay que estar capacitado para reconocer las condiciones de trabajo que generan riesgos. Puede ser necesario realizar mediciones (y algunas de estas solo pueden ser realizadas por personal con titulación específica).

Normativa

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. n° - 269 de 10 de noviembre).
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. n° - 27, de 31 de enero).



Comunidad
de Madrid



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Formación e información



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

5 FORMACIÓN e INFORMACIÓN: en materia preventiva y en aspectos relacionados con el desarrollo de la tarea

Implantar sistemas de formación e información adecuados sobre los resultados del trabajo, objetivos y metas esperados, métodos y procedimientos, riesgos y medidas preventivas que busquen la implicación del trabajador/a en la organización y estimulen el aprendizaje e instauración de hábitos de trabajo seguros. La adquisición de competencias en prevención de riesgos laborales es fundamental para un comportamiento seguro.



- formación e información sobre nuevos recursos y nuevas tecnologías.

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, en sus artículos 18 y 19 establece que todos los trabajadores reciban información y formación suficiente y adecuada en materia preventiva. En particular respecto a:

Una correcta gestión de empresa requiere implantar sistemas de **formación e información** gracias a un procedimiento normalizado que incluya:

- mejora de los canales de comunicación
- mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones
- diseñar trabajos con contenido orientados a la satisfacción del trabajador/a y al aumento de su motivación
- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

Gracias a estos procedimientos evitaremos situaciones de disonancia entre el trabajador y su adecuación al trabajo, favoreciendo una mayor eficacia del sistema de gestión.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Adecuación puesto de trabajo / trabajador



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

6 ADECUACIÓN PUESTO DE TRABAJO / TRABAJADOR. Comprobar que las exigencias de la tarea son compatibles con sus recursos y capacidades

La psicología analiza las condiciones de trabajo. Tiene como principal objetivo integrar el trabajo a las capacidades y posibilidades del trabajador. Se ocupa de la adaptación del trabajo al hombre y se refiere esencialmente a:

- Análisis y conformación de la organización del trabajo (contenido del trabajo, ritmos de trabajo, pausas, etc.).
- Análisis y conformación del medio a elaborar.



Para llevar a cabo un correcto análisis de adecuación al puesto, deberá realizarse una evaluación de riesgos que permitan implementar un protocolo de actuación en cuanto a las perspectivas de:

- Verificación de la adaptación del trabajo al trabajador, con el fin de optimizar las condiciones en que el trabajo incide sobre el trabajador, desde un punto de vista psicosocial.
- Verificación de la adaptación del puesto de trabajo al trabajador, con el fin de optimizar las condiciones de trabajo, desde el punto de vista de la ergonomía.
- Mediciones de condiciones medioambientales del puesto de trabajo y su repercusión ergonómica y psicosocial en el trabajador.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Adecuación puesto de trabajo / trabajador



**Página actual/
total**



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



**Comunidad
de Madrid**

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Adecuar el puesto de trabajo / persona minimizará situaciones de desequilibrio y disonancia entre ambos y favorecerá una mayor eficacia tanto de la organización, como del trabajador.

Normativa

- Art. 14 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre por la que se establece el derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.
- Art. 15 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre por la que se establece la obligación de adaptar el trabajo a la persona.
- Art. 25 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre por la que se establece la obligación de adaptar el trabajo a aquellos trabajadores que por sus propias características o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Gestión de conflicto



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

7 Gestión de CONFLICTO. El conflicto como indicador de cambio. Gestión, resolución y protocolos

El conflicto es una parte inevitable de la vida de las organizaciones. Es un indicio sobre aquello que necesita atención en la organización y para la mejora de la misma.



¿Qué podemos hacer?

- Manteniendo un sistema de comunicación interna y externa fluido, donde la información circule y permita un seguimiento continuo del devenir organizacional.
- Es necesario entender cuál es el mensaje que el conflicto ofrece, para tomar conciencia y realizar los ajustes que sean necesarios.
- Definiendo pautas de actuación frente a contingencias y de reacción ante presiones o muestras de hostilidad.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Gestión de conflicto



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

¿Cómo podemos gestionarlo?

Preparar un **protocolo de actuación** que incluya:

- Flujos internos de información
- Relaciones en el día a día
- Relaciones con terceros
- Actuación ante contingencias
- Control de rumores
- Comunicación interna.

Elaborando:

- Protocolos de gestión y mediación de conflictos frente a problemas y conflictos internos, violencia y acoso laboral
- Códigos de Buenas Prácticas
- Promocionando el comportamiento prosocial
- Promoviendo una cultura de colaboración.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Abordar la salud laboral



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

8 Abordar la salud laboral desde una PERSPECTIVA DE GÉNERO

Adoptar una PERSPECTIVA DE GÉNERO en la empresa implica (1) fomentar el empleo de las mujeres y reducir las diferencias por razón de género en el empleo y (2) adoptar medidas que promuevan un mejor equilibrio del trabajo y la vida privada para hombres y mujeres.

Para poner en marcha un plan de acción que garantice la participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la empresa, podemos recurrir a las siguientes acciones:

- **Diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades.** Analizar necesidades, intereses y demandas de trabajadores/as y trabajadoras/as, teniendo en cuenta sus roles sociales.
- **Plan de acción positiva.** Con la finalidad de corregir las desigualdades e introducir los mecanismos que la corrijan y cubrir las

necesidades del personal facilitando una adecuada gestión de recursos humanos.

- **Formar e informar.** Implicando a la totalidad de la empresa con los objetivos asociados a la igualdad de género.
- **Seguimiento y evaluación.** Para llevar un control de los efectos de las medidas adoptadas, ajuste o corrección de las mismas.
- **Asignación de responsabilidades.** La consecución de los objetivos de igualdad ha de ser asumida por departamentos o personas designadas.





12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Abordar la salud laboral



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Normativa

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que modifica varias disposiciones legales, entre ella el Estatuto de los Trabajadores/as y la Ley de Prevención de Riesgo Laborales (Arts. 5 y 26).
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo. Se especifica que las mujeres embarazadas y madres lactantes, deben tener posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Desarrollar la calidad de vida en el trabajo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

9 Desarrollar la calidad de vida en el trabajo

Desarrollar un puesto de trabajo saludable está ligado tanto a la necesidad de mejorar la calidad de vida del trabajador, como a desplegar un entorno de trabajo de calidad cuyo objetivo es alcanzar los intereses organizacionales.

La vida laboral, calidad de vida laboral (CVL), se ve afectada por tanto factores del entorno de trabajo, como por los sucesos que conforman la vida diaria. Ambos están relacionados y se condicionan mutuamente.

Un elemento clave es **CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**. Significa distribuir el tiempo de una forma armónica entre el trabajo y la familia de modo que todas las necesidades queden cubiertas.



El Estatuto de los Trabajadores establece los derechos para la **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL** que pueden ejercer tanto un trabajador como una trabajadora (salvo las 6 primeras semanas del permiso por maternidad):

- Excedencias (Apdo. 3 del Art. 46 del E.T.)
- Derecho a la reserva del puesto de trabajo (Apdo. 4,5,6 y 7 del Art. 48 del E.T.)
- Riesgo durante el embarazo (Apdo. 8 del Art. 48 del E.T y Art. 26 de la Ley 31/1995 de PRL)
- Despido y extinción de contrato (Apdo. 4 del Art. 53 del E.T.).
- Permisos retribuidos (Apdo. 3.b y 3.f del Art. 37 del E.T.)
- Reducción de la jornada por motivos familiares (Apdo. 4, 5 y 6 del Art. 37 del E.T.)



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Desarrollar la calidad de vida en el trabajo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

La CVL se entiende como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada en sus aspectos operativos y relacionales, de modo que contribuya al de la organización y de las personas.

Normativa

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. n° - 269 de 10 de noviembre).
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. n° - 27, de 31 de enero).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Vigilancia de la salud



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

10 VIGILANCIA DE LA SALUD para evitar que esta se vea dañada por las condiciones de trabajo

El trabajo es fuente de salud, la vigilancia de la salud es uno de los instrumentos para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora. El trabajo puede causar daños a la salud de tipo físico, psíquico o emocional, a través de la vigilancia de la salud prevenimos los daños ocasionados por el trabajo.

Consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.



Fases en la elaboración de un **programa de vigilancia de la salud**:

- **Determinación de objetivos:** tanto los individuales como los colectivos.
- **Determinación de actividades:** dependiendo de las características tanto del riesgo como de la alteración derivada del mismo,
- **Realización:** siempre por personal sanitario cualificado [art. 22.6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)].

así como de la población y de los recursos humanos, técnicos y económicos.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Vigilancia de la salud



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

- **Elaboración de conclusiones y recomendaciones**, según LPRL (art. 22.4 y 23) y RSP (art.15.2) en lo concerniente a confidencialidad y documentación.

- **Evaluación de la actividad** en relación a la cumplimentación de objetivos, al contenido de la vigilancia y a los recursos utilizados. Es decir se deben evaluar tanto el proceso como el impacto y los resultados de la acción preventiva.

Normativa

- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro mod. por RD 1150/2015.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Facilitar la transición hacia la jubilación

21 / 23

Página actual / total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

11 Facilitar la transición hacia la jubilación

La jubilación implica una transición del rol de trabajador hacia un rol nuevo. Si se facilita esta transición se disminuye la incertidumbre y se garantiza el bienestar físico y psíquico de los trabajadores en sus últimos años de vida laboral.

Hay tres características de la transición hacia la jubilación:

- Momento: puede ser anticipada, a tiempo o tardía.
- Velocidad: puede ser gradual o abrupta.
- Percepción del control: puede ser forzada o voluntaria, donde el trabajador tiene el control sobre esta decisión.

Una jubilación a tiempo, gradual y voluntaria producirá efectos positivos en el bienestar de la persona y garantizará la sucesión en la empresa. De esta forma se minimizan



los riesgos que conlleva la incertidumbre de la nueva situación y las consecuencias para la empresa que plantea la sucesión de las personas.

Normativa

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.



12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales

Facilitar la reincorporación al trabajo



Página actual/
total



Ir al Índice



Buscar: (ctrl + f)



Ir a Portada



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

12 Facilitar la reincorporación al trabajo después de haber sufrido un daño a la salud

La reincorporación al trabajo tras un daño a la salud constituye un reto personal y empresarial debido a las secuelas físicas y/o psicológicas que hayan podido quedar. Este proceso constituye una acción característica de la promoción de la salud en el entorno de trabajo.



Después de una baja prolongada por incapacidad laboral la reincorporación a la actividad profesional se deberá contemplar la situación personal del propio trabajador, las condiciones de su puesto de trabajo y las características de la organización por si requiere algún tipo de adaptación.

Para prevenir los efectos de los riesgos psicosociales que puede generar la reincorporación, esta situación se puede contemplar en la evaluación de riesgos psicosociales y proponer un plan específico de actuación para estos casos que incluya medidas dirigidas tanto al trabajador que se reincorpora como al entorno sociolaboral en el que va a desarrollar su actividad.

Normativa

- Ley 31/95 de 8 de octubre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 37.3 RD 39/97 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



PSICOSOCIOLOGÍA

EJE 1

Prevención práctica

12 Actuaciones responsables para la prevención de los riesgos psicosociales



Comunidad
de Madrid

Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA



comisiones obreras de Madrid



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE MADRID
CEIM



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Tfno. 900 713 123 - Fax 914 206 117
www.madrid.org