



Buenas prácticas para la prevención de estrés laboral

*en el sector de actividades de
construcción especializada*

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN AS2017-0079



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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

CCOO
construcción
y servicios

Proyecto financiado por:

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.

Proyecto:

AS2017-0079 "BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA"

Autor de contenidos:

CCOO de Construcción y Servicios

Diseño, maquetación e ilustraciones:

Gráficas Sabiñánigo SL

Noviembre 2018.

1ª Edición.

Introducción

Cuando se aborda la seguridad y salud en el sector de la Construcción, se centra principalmente en los accidentes de trabajo que se producen en este sector y las causas más directas que los producen. Hay causas no tan evidentes que podrían ser la fuente principal de estos accidentes; las largas jornadas, la inestabilidad, los conflictos en el trabajo, etc. son factores que afectan a los trabajadores desembocando en un estado físico y mental que puede ser origen de dichos accidentes, al margen de desarrollar una enfermedad que hoy en día no está catalogada como enfermedad profesional.

La necesidad de visibilizar los riesgos psicosociales en el sector de actividades de construcción especializada, y en particular el estrés laboral, nos lleva a desarrollar actuaciones para abordar el estrés laboral con la finalidad de prevenir daños que afectan a la salud de los trabajadores derivados de este riesgo psicosocial.

Con este folleto informativo pretendemos sensibilizar y concienciar a los trabajadores y sus representantes sobre el estrés laboral con el fin de fomentar una cultura preventiva de los riesgos psicosociales en las obras de construcción, y en particular en el sector de actividades de construcción especializada.

Iniciamos el contenido del folleto con unos conceptos básicos, seguimos con la exposición de las causas que provocan el estrés laboral, los daños asociados al estrés y finalizamos con buenas prácticas para la prevención de estos daños laborales.

Índice

1.	Algunos conceptos básicos relacionados con el estrés laboral	5
	1.1. El estrés laboral ¿en qué consiste?	5
	1.2. ¿Qué se entiende por violencia en el trabajo?	5
2.	Causas que provocan estrés laboral	9
	2.1. Origen del estrés	9
	2.2. Identificación de situaciones de estrés en el sector	10
3.	Daños asociados al estrés laboral en el sector	11
	3.1. Etapas del estrés	11
	3.2. Consecuencias del estrés. ¿Enfermedad profesional?	12
4.	Buenas prácticas para prevenir el estrés laboral	14
	4.1. El plan de seguridad y salud y la evaluación psicosocial	14
	4.2. Información y formación	15
	4.3. La vigilancia de la salud	15
	4.4. Algunas medidas preventivas	16
	4.5. Los trabajadores del sector realizan propuestas	16
5.	Bibliografía	22

1. Algunos conceptos básicos relacionados con el estrés laboral

En ocasiones nos sentimos con un estado de ánimo que no es el habitual, incluso nos cambia el carácter y no sabemos a qué es debido. Por ello vamos a explicar unos conceptos básicos para entender el estrés laboral y cómo podemos actuar para evitar que afecte a nuestra salud.

1.1. El estrés laboral ¿en qué consiste?

El estrés laboral es un riesgo psicosocial junto con la violencia en el trabajo (acoso laboral, acoso sexual,..). Al igual que cualquier otro riesgo que podamos tener en el puesto de trabajo, es importante que sepamos identificarlo.



El estrés lo podemos entender como las **reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que sufrimos** frente ciertos aspectos de la organización de la empresa (jornada de trabajo, conflictos, falta de reconocimiento del trabajo, etc.) o el entorno de trabajo (condiciones ambientales) que llegan a afectar a nuestra salud.

Si además de la jornada diaria, trabajamos todos los fines de semana de forma continuada para finalizar la obra por el plazo de entrega, nos va a afectar psicológicamente, causándonos estrés.



En el sector de actividades de construcción especializada se producen situaciones de estrés que conducen al denominado **“síndrome de estar quemado o burnout”**; este síndrome se manifiesta con actitudes negativas hacia los compañeros y hacia el propio trabajo desarrollado por encontrarse agotado emocionalmente.

Síndrome de burnout.

Algunas consecuencias:

Fatiga, dolor de cabeza, problemas de sueño, ulcera, hipertensión y dolor muscular.

Vivir en tensión continua, cambios de humor, falta de concentración y absentismo.

Irritabilidad, soledad, impotencia, frustración y sentimientos depresivos.

Desconfianza, apatía, supicacia, hostilidad y poca comunicación.

Menos calidad de vida, menos relaciones con amigos, familia, etc y tender al aislamiento.



1.2. ¿Qué se entiende por violencia en el trabajo?

Aunque no vamos a tratar en profundidad en este folleto la violencia en el trabajo, si queremos mencionar que en este sector de la construcción se producen situaciones que son consideradas como violencia en el trabajo y, en algunos casos, pueden desencadenar estrés en el trabajador o trabajadora.

Entendemos por violencia en el trabajo cualquier **abuso, amenaza o ataque que se produce cuando estamos trabajando** y que puede ocasionar un daño en nuestra salud. Este daño puede ser:

- ▶ **Físico:** Cuando se agrede por contacto a otra persona, un empujón, un puñetazo, una patada, etc.
- ▶ **Psicológico:** Cuando se agrede intimidando y humillando, con amenazas o insultos.

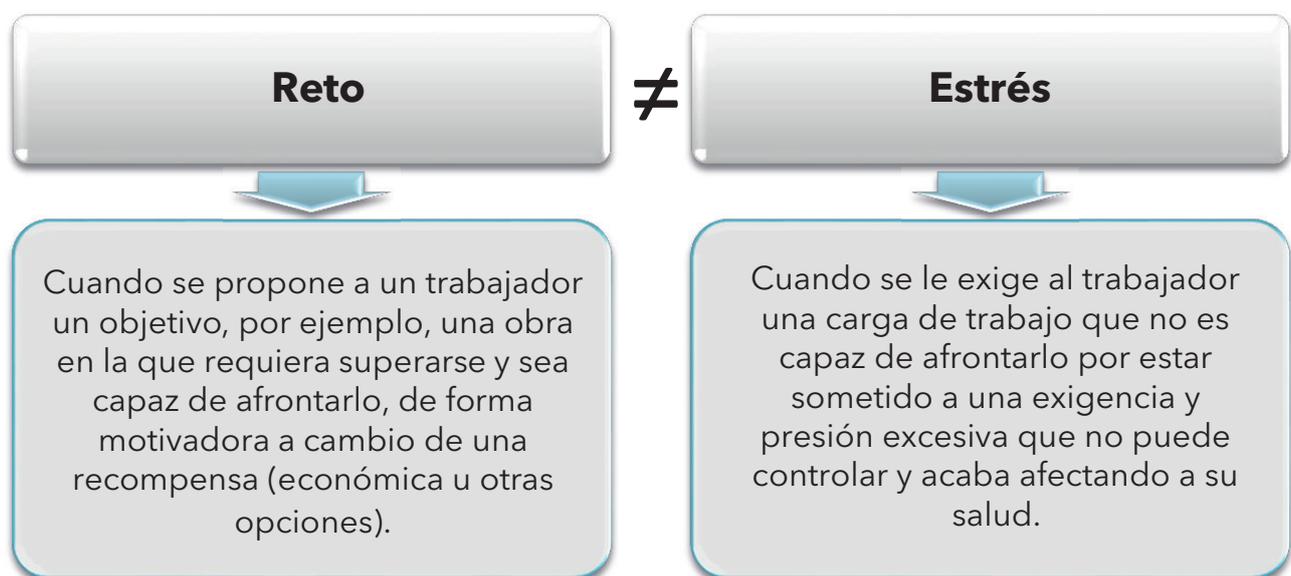
Las situaciones de conflicto entre compañeros o con encargados de obra de forma continuada es violencia psicológica que puede provocar estrés laboral.

2. Causas que provocan estrés laboral

En el sector de actividades de construcción especializada se producen situaciones de estrés de las que a veces no somos conscientes que nos estén afectando, porque en el día a día no las identificamos como tales y nos creemos que el trabajo es así.

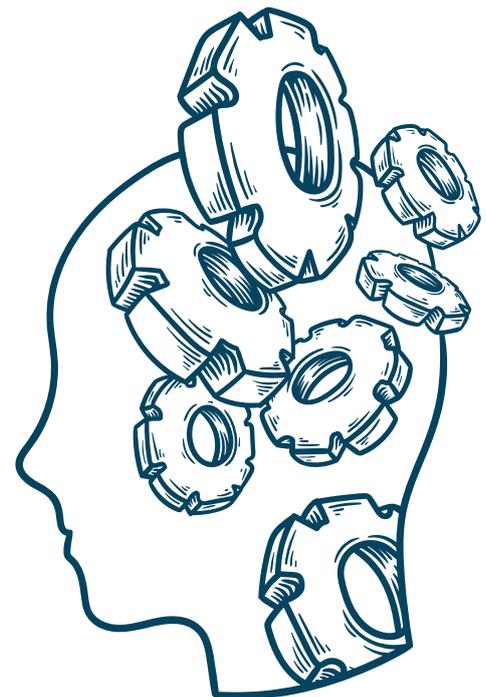
2.1. Origen del estrés

En ocasiones se confunde, de forma intencionada o no, **reto** con **estrés**, para ocultar una inadecuada gestión del trabajo por la dirección de la empresa.



Es esencial que identifiquemos situaciones que nos pueden provocar estrés en el trabajo, de esta forma conociendo el origen que lo produce, se podrá actuar sobre él. Si lo invisibilizamos, nos seguirán afectando a nuestra salud.

Las causas que producen estrés laboral las vamos a englobar en cinco grupos; así, se diferencian **causas derivadas de las exigencias del trabajo, del contenido del trabajo, del grado de definición de las tareas, de las condiciones de trabajo y del reconocimiento y de la confianza y justicia en el trabajo.** A continuación, se muestran las causas que pueden encontrarse de forma más habitual en este sector. ¿Os identificáis con estas situaciones?



2.2. Identificación de situaciones de estrés en el sector

- Necesitamos trabajar rápido para terminar el tajo a tiempo.
- Se alargan las jornadas.
- A veces tenemos que estar en dos sitios a la vez.
- Deciden por nuestro trabajo.
- Nos marcan sobre cómo tenemos que realizar el trabajo.

Exigencias y contenidos



- El trabajo desgasta emocionalmente.
- No aprendemos cosas nuevas, siempre es lo mismo.
- No tiene que ver con mi oficio.
- No encuentro sentido a lo que nos mandan.
- El trabajo que realizamos es eso, trabajo no más.

Más contenidos



- Recibimos órdenes contradictorias.
- No se organiza el trabajo y surgen los problemas. Lo haría de otra forma.
- Te mandan a otra obra de hoy para mañana.
- Te dicen las cosas a medias.

Definición de tareas



- Nos preocupa si vamos a trabajar a una obra lejos de casa durante un tiempo.
- Nos preocupa si nos van a cambiar las condiciones del salario.
- Nos preocupa si nos van a despedir o renovar el contrato.
- Nos preocupa ir al paro.

Condiciones de trabajo



- Los jefes no creen que hagamos un buen trabajo, no se reconoce.
- No nos creemos lo que cuenta la Dirección.
- Las tareas no se distribuyen a todos por igual.
- Mi jefe no hace una buena planificación del trabajo.
- Cuando sea ha producido un conflicto entre compañeros, no se ha resuelto de forma justa

Reconocimiento, confianza y justicia



Si os sentís identificados con todas o la mayoría de estas situaciones, seguramente tengáis estrés laboral.



3. Daños asociados al estrés laboral en el sector

Comenzaremos por detectar los síntomas asociados al estrés desde las primeras etapas, continuando con la identificación de los daños que produce, y, por último, con la problemática de la calificación de enfermedades asociadas al estrés como profesionales.

3.1. Etapas del estrés

El estrés no se produce de un día para otro, es un proceso gradual que se desarrolla en diferentes fases cuya duración depende de cada persona. Podemos distinguir tres fases:

Fase de alarma

El cuerpo se prepara para afrontar el esfuerzo que supone realizar el trabajo diario.

Se libera adrenalina y aumenta el ritmo cardíaco, respiración más acelerada.

"Sentimos dolor muscular"

Fase de resistencia

El cuerpo se intenta adaptar a lo que percibe que le puede afectar y lo siente como una amenaza.

Se normalizan los niveles de adrenalina y aumenta el nivel de glucosa en sangre.

"Nos levantamos cansados desde por la mañana"

Fase de agotamiento

El cuerpo al seguir manteniendo ese esfuerzo, siente cansancio físico y mental.

Se produce un desgaste de energía mayor que el que se requiere.

"Nuestro cuerpo no nos responde"

3.2. Consecuencias del estrés. ¿Enfermedad profesional?

Cuando nos encontramos en la fase de agotamiento se producen una serie de daños físicos en nuestro organismo que abarcan desde lesiones músculo-esqueléticas (contracturas por tensión) hasta problemas cardiológicos. También afecta a nivel mental produciendo dificultad para concentrarse, entre otros daños y a nivel emocional, ocasiona irritabilidad, ansiedad, etc. incluso puede llevar al consumo abusivo de alcohol, tabaco y/o estupefacientes.

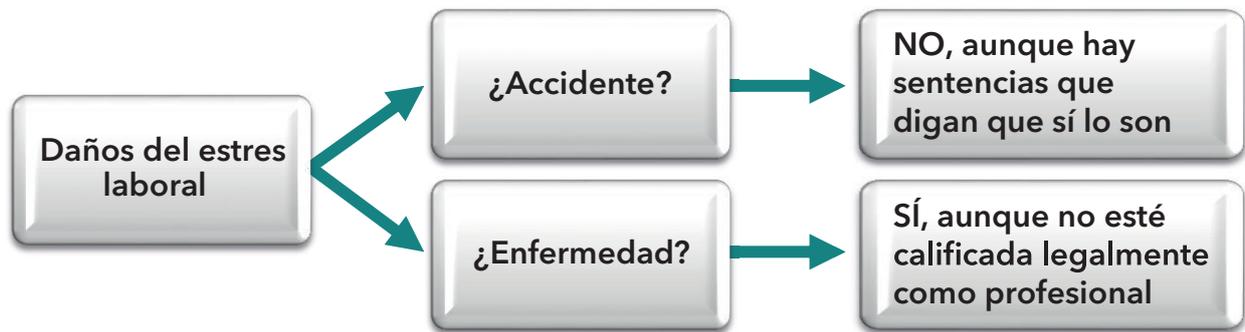


Cuando alguno de los trabajos que realizamos ya sea, instalación de equipos de climatización, de fontanería, trabajos de pintura, impermeabilización de cubiertas, acristalamiento, revestimiento de suelos, etc. produce estas patologías, **no debemos dejarlo, cuanto antes actuemos, evitaremos enfermedades crónicas.**

En la actualidad las enfermedades causadas por el estrés laboral no están consideradas como profesionales, esto es debido a que no se encuentra recogidas en la normativa que regula las enfermedades profesionales (Real Decreto 1299/2006).

Es por ello, que hay sentencias que han calificado los daños ocasionados por el estrés como accidente laboral cuando es una enfermedad que debería estar incluida y reconocida legalmente.

Incluso para que tenga la consideración de accidente laboral, es necesario que el trabajo sea el único factor causal y por tanto, no pueden confluír otros elementos desencadenantes (problemas familiares,...) y, además, no debe venir provocada por una personalidad "frágil". ¿Qué persona sometida a presión no se vuelve vulnerable o "frágil"?



Con este panorama legal, la única protección de naturaleza jurídica que tenemos actualmente es que, a criterio del juez, los daños del estrés laboral se cataloguen como accidente de trabajo y reciba la misma protección como si hubiese sido declarada como una enfermedad profesional, no obstante, el objetivo es conseguir que se considere legalmente como profesional.

4. Buenas prácticas para prevenir el estrés laboral

La aplicación de buenas prácticas en el trabajo nos conduce a un trabajo seguro y, por tanto, se evitará daños derivados del estrés laboral, a continuación se muestran algunas buenas prácticas.

4.1. El plan de seguridad y salud y la evaluación psicosocial

En general, ni el plan de seguridad y salud de la obra ni la evaluación de riesgos de cada empresa que trabajan en la obra (contratistas y subcontratistas) incluyen los riesgos psicosociales.

Esto significa que en este sector de la Construcción **no se realizan evaluaciones de riesgo psicosociales específicas**, debido a que la mayoría de las empresas que conforman este sector son pymes o micropymes que contratan la prevención con un servicio de prevención ajeno y la realización de una evaluación específica de riesgos psicosociales les supone un coste adicional que no asumen por tener otras prioridades.

Hay que exigir que se realice una la evaluación psicosocial de nuestros puestos de trabajo.

Es fundamental comprobar que esta evaluación de riesgos se hace con métodos específicos que existen para evaluar riesgos psicosociales.

Por ello, los delegados deberán pedir a la empresa que se utilicen métodos participativos como el COPSOQ ISTAS 21: los trabajadores y delegados aportan la experiencia complementaria a los conocimientos de los técnicos. De esta forma se logrará una prevención eficaz.



A la hora de evaluar no debemos olvidar que se garantice la confidencialidad de la información facilitada por los trabajadores a través de los cuestionarios ANÓNIMOS.

La participación de todos los trabajadores es primordial para detectar la realidad de las empresas.

4.2. Información y formación

Si bien en este sector se proporciona información en la obra así como formación acreditada por la Tarjeta Profesional de Construcción (TPC), el único contenido relacionado con riesgos psicosociales aparece en el formación de nivel básico (60 horas) como "carga de trabajo, fatiga e insatisfacción laboral".



Este hecho unido al pensamiento relativo a que el estrés laboral se asocia a los puestos de trabajo de oficina pero no a los puestos que realizan un oficio; finalmente, se traduce en una falta de formación e información en esta materia al personal que realiza un oficio en Construcción en general y, en el sector de actividades de construcción especializada en particular.

Como consecuencia, **se tendrá que solicitar a la empresa la realización de cursos relacionados con el estrés laboral en función de las exigencias del puesto de trabajo.**

Es importante acudir a los cursos o sesiones formativas e informativas que lleve a cabo la empresa, nos sirve para disponer de herramientas que eviten daños derivados del estrés laboral.

4.3. La vigilancia de la salud

No debemos olvidar que el objetivo de la vigilancia de la salud es la detección de un daño laboral y su prevención. Esta vigilancia no se debe desviar de dicho objetivo, es decir, no se puede realizar con otros fines distintos al indicado.

Respecto al reconocimiento médico hay que exigir que sea acorde a los riesgos que haya en el puesto de trabajo. **Es importante que antes de acudir a realizarse el reconocimiento médico, los trabajadores estén informados de las pruebas médicas que se les va a realizar y con qué finalidad. Es nuestro derecho.**

Si creemos que tenemos síntomas de estrés laboral, hay que comunicarlo y acudir a la unidad médica de vigilancia de la salud.

No esperemos a que la gravedad sea mayor y requiera una intervención médica o sea irreversible.



4.4. Algunas medidas preventivas

Si bien a continuación vamos a facilitar unas indicaciones para prevenir daños derivados del estrés laboral, el objetivo de la prevención es “combatir los riesgos en origen” y “adaptar el trabajo a la persona” como dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que **habría que plantearse como primera medida una adecuada organización del trabajo.**

Habría que comenzar por un análisis previo de la situación de la empresa, que se iniciará con la evaluación de los riesgos psicosociales, y a partir de ésta habrá que diseñar medidas organizativas adecuadas e implantarlas en la empresa.

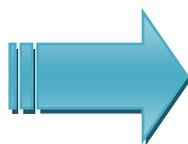
No obstante, proporcionamos las siguientes buenas prácticas y recomendaciones:

- ➔ Identificar todo aquello que nos está produciendo estrés (por ejemplo, el continuo trabajo de fines de semana, problemas con un compañero o no se reparte bien el trabajo, etc.).

Comunicaremos a nuestro responsable todo aquello que nos causa problemas en el trabajo. Si no lo hacemos, no serán visibles.



- ➔ Construir **hábitos saludables:**
 - ▶ Aprender a separar el tiempo de trabajo de la vida personal. No podemos estar disponibles las 24 horas del día para el trabajo.
 - ▶ Dormir las horas necesarias para descansar física y mentalmente.



- ▶ Evitar consumo de bebidas excitantes, principalmente por la tarde o por la noche.



- ▶ Reservar un tiempo para disfrutar de actividades de ocio o aficiones



- ➔ Si estamos estresados, hay que **relajarse** y descansar tomándose unos días libres. A veces es necesario para nuestra salud.



- ➔ Aprender a relajarse puede ayudar a combatir el estrés, por ejemplo, con ejercicios de estiramiento, que además, reduciremos la tensión muscular.
- ➔ Buscar **apoyo** de familia, de amigos o de compañeros de trabajo. En situaciones de estrés es necesario contar con ayuda.

La empresa debe disponer de recursos para prevenir el estrés y desarrollar programas de ayuda al trabajador.

No debemos olvidar que la participación de los delegados y trabajadores en la propuesta de medidas mejorará las condiciones debidas a la organización del trabajo y también la salud de todos los trabajadores.

4.5. Los trabajadores del sector realizan propuestas

Adicionalmente a las medidas ya comentadas, se exponen las siguientes propuestas más destacadas para la prevención de estrés laboral que se extraen del grupo de trabajo realizado para elaborar este folleto:

- **Crear profesionales del sector, a través de la TPC**, poniendo en valor al profesional del sector que disponga de todos los requisitos exigibles en prevención, incluyendo los riesgos psicosociales.
- **Realizar campañas informativas de la siniestralidad laboral a través del Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social**, para su difusión a través de los medios de comunicación y redes sociales, abordando los daños derivados de los riesgos psicosociales.
- **Constituir un cuerpo normativo para los riesgos psicosociales**, ya que actualmente no existe como en otras áreas relacionadas con la prevención (riesgos higiénicos o riesgos relacionados con la seguridad) así como catalogar las enfermedades producidas por estos riesgos como profesionales.
- **Controlar el cumplimiento de la normativa y de su aplicación efectiva**, en particular, los riesgos psicosociales.
- **Desarrollar medidas organizacionales por los empresarios de este sector para reducir daños psicosociales:**
 - ▶ Estabilidad en el empleo (promover los contratos fijos frente a los temporales).
 - ▶ Mejora de las relaciones con responsables (dar oportunidad de participar a los trabajadores en la organización del trabajo, permitir flexibilidad, trato con respecto, etc.).
 - ▶ Recompensa del trabajo bien hecho (reconocimiento de palabra, incentivos, promoción interna, etc.).

5. Bibliografía

Normativa

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269 de 10/11/1995.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. BOE núm. 256, de 25 de octubre de 1997.

Documentos y estudios

- Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León. "Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas". INSHT y UAM. 2010.
- "Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras". CopsoQ - ISTAS 21. Versión 2. 2014.
- "Divulgación sobre la importancia de los aspectos psicosociales en el sector de la construcción". FLC. AE 0029/2015. Financiado por la FPRL. 2016.
- "El estrés laboral como riesgo psicosocial: actividad preventiva y correctora". Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía.
- "¿Es estresante mi trabajo?". Por un trabajo sin riesgos". INSHT.
- "Estrés laboral" Documentos divulgativos. INSHT. 2004.
- "Estudio sobre riesgos laborales emergentes en el sector de la construcción. Revisión bibliográfica". INSHT. 2013
- "Guía de prevención de riesgos psicosociales dirigida al delegado o delegada de prevención". Osalan. 2014.
- "La organización del trabajo y el estrés". Organización Mundial de la Salud. 2004.
- NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. INSHT. 2003.
- "Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME". INSHT.
- "Riesgos psicosociales en el sector de la construcción", AS0027/2015, con la financiación de la FPRL. CCOO de Construcción y Servicios. Convocatoria 2015.

Biblioweb

- www.meys.es Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- <https://www.boe.es/> Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- <http://www.insht.es/> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- <http://www.fundacionlaboral.org/> Fundación Laboral de la Construcción.
- <http://www.copsoq.istas21.net/> Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud.