

## **Celebración del Día Mundial de Seguridad y la Salud en el Trabajo 28 de abril.**

El 28 de abril es el Día Mundial de Seguridad y la Salud en el Trabajo, se celebra desde 2003, la OIT se apoya en sus valores tradicionales: el tripartismo y el diálogo social. Para este año el tema es: **“el uso de los datos estadísticos para atender los principales problemas de Salud Ocupacional”**.

Es importante que como Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, se conozca el marco legal que ampara las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo este tema además de abordaje multidisciplinario, desde los principios de la Constitución Política de la República de Costa Rica, donde las personas empleadoras deben adoptar en su centro de trabajo, las medidas necesarias de salud ocupacional, con el fin de proteger la vida, la salud y la integridad de las personas trabajadoras en el ejercicio de su actividad laboral. Entendiendo que la finalidad de la salud ocupacional es “el promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones de trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”. (Código de Trabajo en el artículo 273).

La Política Nacional de Salud Mental 2012-2021, que surge como respuesta a la solicitud de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Panamericana de Salud de impulsar la “Estrategia y plan de acción sobre salud mental” (2009), que dentro de sus objetivos de trabajo, establece el contar con un marco normativo y técnico para dirigir y conducir a los actores sociales claves hacia la promoción de la Salud Mental, prevención, atención, curación y rehabilitación de personas en los diversos ámbitos incluidos sociales y comunitarios, incluye el ámbito laboral.

Los aspectos de salud y de seguridad concernientes al medio psicosocial del trabajo se destacan en la Política Nacional de Salud Mental 2012-2021, que aspira a que a la Salud Mental se le otorgue prioridad, como parte esencial de la salud y del bienestar del individuo. Esta Política define la Salud Mental: “como un proceso de bienestar y desempeño personal y colectivo caracterizado por la autorrealización, la autoestima, la autonomía, la capacidad para responder a las demandas de la vida en diversos contextos: familiares, comunitarios, académicos, laborales y disfrutar de la vida en armonía con el ambiente” (PNSM: 2012. Pág. 34)

Con el fin de operativizar la Política, se plantea un conjunto de acciones, el cual se fundamenta bajo dos ejes: Promoción de la Salud Mental y Sistemas y Servicios de Salud enfocados en base comunitaria, haciendo referencia a cinco ámbitos, entre los cuales se

destaca el laboral, el cual es parte de los determinantes sociales, económicos y culturales de la salud.

Específicamente en el ámbito laboral, necesariamente se une sectorialmente con el sector Trabajo y Seguridad Social, en materia de Salud Ocupacional, puesto que la Salud Mental es parte de la salud integral de la persona trabajadora.

A nivel país, toda acción en esta materia es dirigida, aprobada y ejecutada por el Consejo de Salud Ocupacional, órgano técnico especializado en salud ocupacional y adscrito a la cartera de trabajo, de conformación tripartita con representación del Estado representado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros y con representación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La definición técnico-jurídica de la salud ocupacional y la prevención del riesgo laboral de Costa Rica, incorpora la identificación, evaluación, eliminación y control de los riesgos psicosociales en el trabajo y de todo tipo de discriminación. Y es cuando se hace referencia a los factores de riesgo psicosocial donde la participación de nuestra disciplina puede aportar en el campo junto con las otras carreras que están inmersas en la temática.

Es fundamental que como agremiados, además de lo dictado en nuestra Carta Magna, la Política Nacional de Salud Mental 2012-2021, se conozcan elementos fundamentales que rigen el accionar tales como:

1. **Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, Decreto Ejecutivo N. 39408-MTSS**, emitido en diciembre del 2015, define el accionar de estructuras de prevención de Salud Ocupacional y asigna competencias específicas en su artículo 38 en cuanto a “gestionar e intervenir la salud ocupacional de las personas en los centros de trabajo, a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza propia de la empresa” y de igual manera se define que en el diagnóstico de los riesgos laborales debe incorporar la identificación de los riesgos psicosociales relacionados con la forma, contenido de la tarea y la organización del trabajo, posibles generadores de estrés laboral y generación de problemas de salud física y mental en la población trabajadora.
2. **Política de Salud Ocupacional de Costa Rica, con enfoque que promueve la salud mental, desalienta la discriminación y promueve la inclusión.**<sup>1</sup> : La política fue emitida el 13 de noviembre del 2015, mediante el decreto N.39321-MTSS, define los lineamientos nacionales que orientarán la acción estatal en materia de salud ocupacional, con el apoyo interdisciplinario e intersectorial de diversas instituciones públicas, centros de estudio, representantes de las organizaciones

---

<sup>1</sup> Política Nacional de Salud Ocupacional, Decreto N. decreto N.39321-MTSS  
<http://www.cso.go.cr/noticias/Folleto%20Politica%20Salud%20Ocupacional.pdf>

sindicales y de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociados del Sector Empresarial Privado, y organismos internacionales como lo son la Organización Internacional del Trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud, entre otros, que buscan dar una respuesta y atención integral a la accidentabilidad laboral y el mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo.

En dicha política el Estado Costarricense define la Política Nacional en Salud Ocupacional, “para promover una cultura de prevención del riesgo y promoción de la salud ocupacional en armonía laboral, para proteger la vida y la salud de la población trabajadora, promover el respeto a la dignidad humana y asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras”. Esta política se fundamenta en el respeto, protección y realización de acciones acordes a los derechos humanos, derecho laboral y de seguridad social. La política incluye principios que buscan el respeto, tolerancia y la no discriminación en las relaciones laborales<sup>2</sup>, como aspectos que permiten la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo y por ende promueven la salud física, mental y social.

3. **Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019, PREVENSO 7.5:** Para implementar la política se presenta a la comunidad nacional el 18 de setiembre del 2015 el Plan de Acción de la Política Nacional de Salud ocupacional 2015-2019, denominado PREVENSO 7.5 que tiene como objetivo el “Disminuir la accidentabilidad laboral del país para mejorar la salud de la población trabajadora y la productividad de las empresas e instituciones.

En este Plan se definen los Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como una prioridad por conocer, atender y legislar.<sup>3</sup> En materia de investigación se define como prioridad de investigación los riesgos psicosociales y su incidencia en la salud mental, y establece lo siguiente: “En Costa Rica las personas trabajadoras se exponen a riesgos que tradicionalmente el país no ha investigado, como por

---

<sup>2</sup> Los principios de la Política Nacional de Salud Ocupacional son:

- Universalidad: Es responsabilidad del Estado promover y proteger a la persona trabajadora ante un riesgo laboral y promover el respeto, la tolerancia y la no discriminación en las relaciones laborales.
- Equidad: Toda acción en materia de salud ocupacional debe asegurar el acceso a toda persona trabajadora y a un trato equitativo, sin ser objeto de ningún tipo de discriminación o violencia, en relación con sus características personales, culturales, sus convicciones, su orientación sexual o de cualquier otra índole.
- Solidaridad: Es la búsqueda de la protección a la vida, la salud de todas las personas trabajadoras, con fundamento en el aporte coordinado y comprometido de todos los actores sociales que conforman el Sistema Nacional de Salud Ocupacional.
- Inclusión: La salud ocupacional inclusiva supone la promoción de un modelo de empresa o institución en el que la persona trabajadora, la persona empleadora y la comunidad, participen y desarrollen un sentido de cooperación mutua, sin ningún tipo de discriminación.

<sup>3</sup> El documento Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019. PREVENSO 7.5 páginas 19, 20 y 33.

<http://www.cso.go.cr/noticias/Plan%20Nacional%20de%20Salud%20Ocupacional%20PREVENSO%207.5.pdf>.

ejemplo los riesgos psicosociales por lo que se hace necesario realizar investigaciones específicas”. Otra prioridad corresponde al marco normativo que define la elaboración del marco de gestión de los factores psicosociales, que se convertirá en un Reglamento.

Existen datos nacionales que aún falta vincularlos con un sistema de vigilancia en esta materia, para que realmente sean producto de análisis y que permita que el dato se convierta en un indicador para intervenir, de tal manera que se busca mitigar el riesgo que se pueda generar producto de los riesgos psicosociales en la población trabajadora, por ejemplo la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha tenido en los últimos cuatro años, constantes reportes de denuncias por discriminación, hostigamiento sexual y laboral. Para el año 2014, se reportaron 164 casos. (Largaespada. 2016).

Por su parte la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes, regularmente recibe denuncias por violación de derechos económicos, sociales e individuales. En el año 2014 se recibió un total de 255 denuncias por violaciones laborales, en su mayoría son por acoso u hostigamiento laboral, principalmente en el sector público. Los motivos de las denuncias se concentran en la ausencia de procedimientos de prevención, atención y sanción del acoso laboral, manifiesto en jerarcas que no lo impiden, ni sancionan y ausencia de alternativas de tratamiento para las víctimas. (Chacón, 2016).

Además, por primera vez en el país, se dispone de datos que muestran la percepción de exposición a riesgos psicosociales laborales en una muestra de la población económicamente activa, tanto del sector formal, como informal. La I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (2011) reportó que en Costa Rica el 20% de los trabajadores están expuestos a altas exigencias psicosociales<sup>4</sup> y poca posibilidad de decidir y opinar sobre la forma de desarrollar el trabajo, esto es denominado, bajo control.

Por otra parte el 30%, percibe que dispone de poco apoyo material, informativo y de reconocimiento para realizar el trabajo, por parte de sus superiores y de sus mismos compañeros.

En el tema de la discriminación y violencia en el trabajo <sup>5</sup> el 3% de las personas entrevistadas reportó conocer o sufrir algún evento relacionado con violencia física por parte de algún compañero y acoso sexual, este último manifiesto en conductas sexuales no deseadas y desadaptadas de las cuales se es víctima.

---

<sup>4</sup> Altas Exigencias laborales : surge al tener que mantener la atención en el trabajo en forma permanente y en un nivel alto, realizar varias tareas al mismo tiempo, responder a ritmos acelerados y plazos cortos de entrega.

<sup>5</sup> Discriminación en el trabajo y violencia: se trata fundamentalmente de violencia que puede ser entre compañeros de trabajo, los sujetos de la actividad laboral como lo son pacientes, alumnos, privados de libertad, clientes o incluso ser víctima de actos delictivos.

De acuerdo al análisis de los datos de la I Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud (2011) el 37% de la población entrevistada percibe mayor afectación en su salud mental, con respecto a su salud física, lo que puede ser influenciado por aspectos laborales, como lo son:

- Problemas para conciliar el sueño
- Sensación constante de tensión en el trabajo.
- Incapacidad para enfrentar y solucionar los problemas
- Prevalencia de sentimientos de tristeza, depresión y desvalorización.

Otro aspecto revelado por la encuesta mencionada es el aumento del tiempo dedicado al trabajo, dado que el 36% de la población entrevistada manifiesta que labora más de 48 horas semanales, esto sin contabilizar el tiempo adicional dedicado al traslado de su residencia al lugar de trabajo y viceversa, lo que puede incidir en la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, generando en ocasiones conflictos, sensación de impotencia y fatiga.

Datos de la CCSS, (brindados el año pasado), indican que el estrés en el trabajo dispara un 23% el riesgo de experimentar una enfermedad coronaria. Población principalmente en etapa laboral productiva, y se encontró que se incapacitan más las personas con relación directa con las personas (Educación, Sector Salud, Poder Judicial, Atención al Cliente, etc.) Además las condiciones de estrés bajan la productividad, y hacen a las personas más propensas a sufrir cuadros de ansiedad y depresión, entre otros trastornos mentales. (CCSS).

A pesar de lo avanzado hay brechas por trabajar, una de ellas tiene que ver con el reto de ver a la psicología como una más de las especialidades para abordar estos temas junto con las disciplinas de salud ocupacional, medicina, enfermería, trabajo social, administración de recursos humanos, entre otras; siendo que permita un abordaje integral, mayor objetividad ya que el análisis es mucho más enriquecido. E implica vernos desde diferentes disciplinas, respetando el expertis y siempre en miras de un objetivo en común la salud integral del ser humano.

Otro reto, precisamente tiene que ver con el tema que nos ocupa este año “el uso de los datos estadísticos para atender los principales problemas de Salud Ocupacional”. Vigilancia epidemiológica, que permita además de contar con un sistema que brinde estadísticas y notificaciones obligatorias de manera ordenada, cumpla con su principal función el análisis del dato, del incidente, que se estudie efectivamente los riesgos en materia de salud ocupacional, pero en el tema que nos compete mayormente los factores de riesgo psicosocial, para poder conocer los factores de riesgos y trabajar en la prevención y la promoción de los factores promotores.

Queda mucho camino, tenemos el reto como gremio de ser conscientes que el título académico permite tener una licencia para poder trabajar, pero el trabajo significa el

seguir en un aprendizaje continuo de aspectos que ni tan siquiera fueron vistos en las aulas universitarias. Por ello la necesidad de buscar, leer, conocer el contexto real donde se interactúa, respetando al otro ser humano, desde nuestra propia disciplina así como las otras, ya que hay siempre un objetivo común más allá de cada uno, que es la persona integral.