

MANIFIESTO DÍA MUNDIAL DE LA JUSTICIA SOCIAL 2024

LA SALUD EN LAS ORGANIZACIONES Y TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El [Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias](#) reivindica en este Día Mundial de la Justicia Social 2024, la necesidad de impulsar medidas legislativas tendentes a incluir los Riesgos Psicosociales en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud mental y física son algunos de los aspectos más difíciles de atajar en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Además de su efecto perjudicial en la salud individual, los riesgos psicosociales también pueden afectar negativamente a la eficiencia de las organizaciones, así como a las economías nacionales.

Entre los trabajadores europeos, el estrés, la ansiedad y la depresión constituyen el segundo problema de salud laboral más común. Las cuestiones relacionadas con salud mental y problemas en el lugar de trabajo se siguen asociando al miedo al estigma. No obstante, la proporción de trabajadores que declaran enfrentarse a factores de riesgo que pueden afectar negativamente a su salud mental es de casi el 45 %. Sin embargo, cuando se plantean como un problema de organización y no como un fallo individual, los riesgos psicosociales pueden abordarse de la misma manera estructurada y organizada que otros riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.

A la hora de considerar las exigencias del empleo, es importante no confundir los factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo excesiva, con condiciones en las que, aunque las tareas resulten estimulantes y a veces complejas, exista un entorno de trabajo favorable en el que los trabajadores tengan suficiente autonomía y estén bien formados y motivados para dar lo mejor de su capacidad. Un buen entorno psicosocial propicia el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores.

Los trabajadores experimentan estrés cuando las exigencias generales de su trabajo son excesivas y superiores a su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental asociados, como el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas, los trabajadores que sufren estrés prolongado pueden llegar a desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos incluyen un bajo rendimiento general de la empresa, un aumento del absentismo y el presentismo

(trabajadores que acuden al trabajo cuando están enfermos y no pueden funcionar eficazmente), y una mayor rotación, así como un aumento de los índices de accidentes y lesiones. Las ausencias relacionadas con la salud mental tienden a ser más largas que las derivadas de otras causas, y los factores de riesgo relacionados con el trabajo son un elemento importante que contribuye al aumento de las tasas de jubilación anticipada. Las estimaciones del coste para las empresas y la sociedad son significativas y ascienden a miles de millones de euros a escala nacional.

La encuesta OSH Pulse realizada por la EU-OSHA en 2022 pone de manifiesto que el 27 % de los trabajadores sufren estrés, ansiedad o depresión provocados o agravados por el trabajo. Algunos de los riesgos psicosociales cuyo efecto perjudicial en la salud de los trabajadores se ha comprobado son los horarios antisociales y la intensidad del trabajo.

El enfoque que se considera más eficaz para la gestión de los riesgos psicosociales es un planteamiento preventivo, holístico y sistemático. La Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la EU-OSHA analiza cómo se perciben y gestionan los riesgos psicosociales en las empresas europeas, identificando los principales factores impulsores, barreras y necesidades de apoyo. La encuesta muestra que los riesgos psicosociales se consideran más complejos y difíciles de gestionar que los riesgos de SST «tradicionales». Otros análisis señalan que las microempresas y las pequeñas empresas tienden especialmente a subestimar los riesgos psicosociales y a menudo carecen de medidas preventivas adecuadas. Es necesario sensibilizar a todas las empresas y a todos los Estados miembros y proporcionar herramientas prácticas sencillas a escala sectorial para gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. La política de la Unión Europea reconoce que la salud mental debe abordarse de manera exhaustiva en todos los ámbitos políticos, incluida la salud mental en el trabajo.

Si se adopta un enfoque adecuado, es posible prevenir y gestionar con éxito los riesgos psicosociales, independientemente del tamaño o el tipo de empresa de que se trate.

La gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo no es solo una obligación moral y una buena inversión para los empleadores, sino también un imperativo legal establecido en la Directiva marco 89/391/CEE, respaldado por los acuerdos marco de los interlocutores sociales sobre el estrés relacionado con el trabajo y el acoso y la violencia en el trabajo.

Los empleadores tienen la responsabilidad legal de garantizar que los riesgos del lugar de trabajo se evalúan y controlan adecuadamente. La participación de los trabajadores en este proceso es esencial para garantizar una mejora y una

mayor eficacia en la identificación y la gestión de los riesgos. Los trabajadores y sus representantes son quienes mejor conocen los problemas que pueden surgir en su lugar de trabajo, y su participación ha demostrado ser un factor de éxito a la hora de combatir los riesgos psicosociales en el trabajo.

La pandemia de COVID-19 afectó enormemente al mundo laboral el impacto diferenciado en determinados sectores, tipos de trabajo, subgrupos de personas trabajadoras y género, digitalización y a la importancia de que las organizaciones apliquen de manera proactiva las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo debe formar parte de las medidas para proteger a las personas trabajadoras tanto ahora como frente a futuros acontecimientos críticos.

En definitiva, para una correcta prevención de los Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral, se hace necesaria una modificación de la norma en materia de Prevención de Riesgos Laborales que implante una detección temprana con exámenes de salud específicos realizado por personal capacitado y cualificado, además de integrar la perspectiva de género como ha sido establecido por la llamada Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007), resaltar la importancia que tiene, frente al problema de la siniestralidad laboral, el que todos los agentes sociales realicemos el máximo esfuerzo posible encaminado a la implantación progresiva de la Cultura Social de la Prevención.