

# LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



Cinco años después del Acuerdo nacional interprofesional sobre el estrés laboral de 2008 y después de 2009 con el plan de urgencia sobre la prevención del estrés en Francia, el CESE quiso proceder a relacionar los de riesgos psicosociales y a formular recomendaciones con el objetivo de prevenir mejor, en un contexto de crisis económica que sólo ha conseguido amplificar estas dificultades.

Aunque los suicidios de empleados y solicitantes de empleo han preocupado especialmente a la opinión pública, estos dramas sólo son la parte que aflora de un fenómeno más grande, comúnmente llamado “riesgos psicosociales”. Estos riesgos presentan diversas manifestaciones: estrés crónico, acoso moral y sexual, agresiones y violencia racista, síndrome de agotamiento profesional y suicidas en el trabajo.

**El 62% de los empleados afirman sentir un nivel de estrés elevado (Ipsos 2010)**

El desarrollo de riesgos psicosociales está asociado a las transformaciones del trabajo, así como al entorno económico y social marcado por la crisis. Fenómeno multiforme y plurifactorial, estos riesgos siguen siendo difíciles de identificar, aunque están muy presentes en el mundo laboral y que constituyen, de este modo, un importante desafío para la salud pública. En relación a este fenómeno, cada vez mayor, los poderes públicos, pero también las asociaciones sociales, no se mantienen inactivos y ya se

han puesto en marcha numerosas iniciativas. Asimismo, los riesgos psicosociales también son objeto de una gestión reforzada por los diferentes actores de prevención. Sin embargo, estas iniciativas diferentes tardan en producir sus efectos y siguen siendo insuficientes.

**Coste del estrés: de 2 a 3 millones de euros al año (Inrs)**

En la empresa, la prevención de los riesgos psicosociales debe inscribirse en un enfoque común que afecta a la gestión de los recursos humanos, a la organización del trabajo y a la calidad de las condiciones de trabajo. Este enfoque debe estar guiado por los principios de acción, claramente fijados que condicionarán ampliamente la salud y, más generalmente, la calidad de vida en el trabajo.

**Estos principios de acción han inspirado las 23 recomendaciones del texto del CESE**

Mientras que la prevención de los riesgos psicosociales constituirá un eje importante de la estrategia europea de la salud y la seguridad en el trabajo para el periodo 2013-2020, el Consejo sólo puede presionar al Gobierno para situar la prevención de riesgos psicosociales entre las prioridades de su acción.

**El absentismo es tres veces más elevado en el caso de empleados expuestos a RPS (Dares, 2013)**



**Sylvie Brunet**

es profesora adjunta en el seno del Euromed Management-Kedge Business School y vicepresidenta de la ANDRH. Es miembro del CESE, de la Sección trabajo y Empleo así como de la Delegación para los Derechos de la Mujer y la Igualdad, en la que representa al Grupo de expertos.

¿Contactar con la relatora?

sylvie.brunet@lecese.fr  
+33.1.44.43.62.42

## PREVENIR LOS RPS RESPALDÁNDOSE EN PRINCIPIOS DE ACCIÓN CLARAMENTE FIJADOS

- ✎ Integrar la salud en el trabajo como una parte de la estrategia global del empresario
- ✎ Promover un diálogo social de calidad en torno a la salud y el bienestar en el trabajo
- ✎ Privilegiar las acciones de prevención primaria
- ✎ Replantear el papel y la formación inicial y continua del marco

## MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LOS RPS

- ✎ Mejorar el seguimiento estadístico y epidemiológico
- ✎ Confiar a algún colaborador experto la misión de elaborar una herramienta de identificación y seguimiento de los RPS en la empresa
- ✎ Identificar los RPS en el DUER
- ✎ Asociar sistemáticamente los actores de prevención con la evaluación y la prevención de riesgos
- ✎ Reactivar el derecho de expresión de los empleados articulándolo con la prevención de riesgos profesionales
- ✎ Convertir el equilibrio social en una herramienta de rendimiento social

## ESTABILIZAR Y ESCLARECER EL MARCO JURÍDICO DE LA SALUD LABORAL

- ✎ Tener en cuenta en el derecho positivo algunas evoluciones jurisprudenciales
- ✎ Reforzar la prevención de los RPS más arriba de las reestructuraciones o reorganizaciones
- ✎ Facilitar el recurso al procedimiento de mediación tanto para los empleados como para los demandantes de empleo
- ✎ Enmarcar las acciones voluntarias de certificación de salud en el trabajo

## MOVILIZAR MÁS A LOS DIFERENTES ACTORES DE LA PREVENCIÓN

- ✎ Acompañar mejor a las pymes/microempresas en materia de salud y seguridad en el trabajo
- ✎ Reforzar los medios de acción del CHSCT
- ✎ Reforzar la misión de atención sanitaria de los servicios de salud laboral
- ✎ Promover el buen uso de las TIC

## PROCURAR LA APLICACIÓN DEL ACUERDO DE 2009 Y PROLONGAR LAS ACCIONES COMPROMETIDAS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA

- ✎ Elaborar y aplicar para cada empleado público un plan de evaluación y prevención de los RPS
- ✎ Reforzar la coordinación de los CHSCT en la función pública de Estado
- ✎ Mejorar el funcionamiento de los organismos médicos
- ✎ Procurar que el régimen de imputabilidad al servicio de los accidentes y enfermedades profesionales evolucione
- ✎ Ampliar el derecho a la protección funcional ante hechos de hostigamiento

## MEJORAR LA DETECCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LAS VÍCTIMAS

- ✎ Detectar y acompañar mejor a los empleados en situación de desamparo
- ✎ Asegurar un mejor seguimiento médico después del despido de los solicitantes de empleo
- ✎ Adaptar las reglas de tratamiento por el sector AT/MP
- ✎ Desarrollar las unidades hospitalarias de consultas “salud psicológica y trabajo”