

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### FRANCIA

#### LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO<sup>11</sup>

---

El Centro de Análisis Estratégico (CAS) entregó al gobierno, el 17 de noviembre de 2009, un informe relativo a los riesgos psicosociales de origen profesional. Este informe propone ciertas medidas para luchar contra este tipo de riesgos.

#### **Riesgos psicosociales relativos a la organización del trabajo.**

Las conclusiones principales resultantes del estudio del CAS son las siguientes:

##### Evolución de los modos de producción y de la organización del trabajo.

Desde hace más de 20 años, se promueve la flexibilidad, la capacidad reactiva, la pluralidad de competencias y la polivalencia. Aunque estas evoluciones ofrecen más responsabilidad y organizaciones menos jerárquicas, pueden crear riesgos importantes para la salud mental de los trabajadores. Los riesgos provienen fundamentalmente de una serie de contradicciones:

- la obligación o incitación a la autonomía sin aportar a la vez medios efectivos.
- la exigencia de calidad y la instauración de prácticas que dificultan el logro de la misma, por ejemplo satisfacer al máximo al cliente, disponiendo a la vez de menos tiempo;
- la enunciación de los méritos del trabajo colectivo mientras que se desarrollan las prácticas individualizadas;
- la importancia que se da a la comunicación y, a la vez, el poco lugar que ocupa en el seno de la empresa;
- la obsesión por el “corto plazo” junto con la importancia de las proyecciones a largo plazo.

##### Reestructuraciones.

Además, las reorganizaciones de los sectores de actividad, las reestructuraciones, la generalización de la subcontrata y las llamadas “deslocalizaciones” son prácticas habituales. No se toman en consideración las consecuencias de estos procedimientos sobre la salud de los trabajadores.

##### Gestión de recursos humanos en las microempresas

---

<sup>11</sup> “*Liaisons Sociales-Bref Social*”, n° 15498 de 4 de diciembre de 2009. Extracto sobre los riesgos psicosociales relativos a la organización del trabajo del Grupo de Trabajo “Salud mental y determinante del bienestar”, presidido por la Sra. Viviane Kovess-Masfety. 17 de noviembre de 2009. Centro de Análisis Estratégico: [www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr).

La gestión de recursos humanos en las microempresas -que emplean casi al 30% del total de los trabajadores asalariados en Francia- la asume a menudo el dirigente o el gerente contable, lo cual implica una gestión de recursos humanos limitada.

#### Evolución del trabajo.

La naturaleza del trabajo evoluciona e impone nuevos imperativos físicos y mentales, con una intensificación de las tareas y modalidades laborales que incitan a una fuerte competencia entre los trabajadores, reduciendo al mínimo la cooperación. Se constata, igualmente, en el seno de las empresas y de las instituciones, una alteración en el funcionamiento de los equipos de trabajo, suscitando la competencia entre equipos o fomentando la movilidad del personal. Algunos trabajadores sufren por la falta de reconocimiento del trabajo realizado.

#### Prevención insuficiente.

Para el CAS el tratamiento individual de los trastornos psicosociales por un psiquiatra, psicólogo o médico del trabajo -estrategia privilegiada por las empresas hasta ahora- no es suficiente. Es necesario tratar, también, directamente las causas sociales que originan los trastornos psicosociales.

#### **Recomendaciones del centro de análisis estratégico.**

El CAS recomienda:

- fomentar la consideración de la salud laboral como un aspecto próximo a la salud pública;
- confiar a un organismo de salud pública, como el Instituto de Vigilancia Sanitaria, la labor de censurar el conjunto de estudios sobre los riesgos psicosociales;
- promover modalidades de organización laboral más respetuosas con el bienestar;
- sensibilizar y formar a los principales agentes que tengan un papel preponderante, dentro y fuera de la empresa (grandes escuelas que formen a los futuros dirigentes de las grandes empresas, gabinetes de consejo en organización y dirección de personal, etc.);
- fomentar la evaluación de los riesgos en el seno de la empresa, instaurando un sistema eficaz de prevención;
- crear o instaurar programas de acción territorial consagrados a la salud mental en las Pyme;
- incitar a los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo a organizar una concertación anual sobre los riesgos psicosociales de organización, y los relativos a las reorganizaciones;
- facilitar el mantenimiento en el empleo de los trabajadores con problemas de salud mental;
- Apelar de manera más estrecha a una responsabilidad social de las empresas, basada en el establecimiento de "Cartas" o "Sellos de Calidad";

- profundizar las políticas de actuación individual, pero también colectiva, favoreciendo la formación continua y la iniciativa económica. Desarrollar las sociedades cooperativas de producción, que permiten realizar una dirección y organización humana del personal.