

---

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LA COMISIÓN 4: “Los riesgos emergentes: Riesgos Psicosociales y Enfermedades Profesionales”

---

No quisiera dejar pasar la oportunidad de felicitar tanto a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social como a las entidades participantes en este Congreso por el éxito que está teniendo en su primera edición. Y creo que es un deseo, compartido por todos los presentes, el de continuar trabajando, en el marco de este Organismo Internacional, conjuntamente con el mayor número posible de Instituciones comprometidas con la Prevención. De este modo facilitaremos el cumplimiento de los objetivos planteados por este Congreso.

Me corresponde exponer las conclusiones y recomendaciones surgidas del trabajo desarrollado en los dos días previos en la Mesa Número 4, que ha tratado sobre los *nuevos riesgos profesionales: la enfermedad y los riesgos psicosociales*.

Durante las jornadas tuvo lugar un amplio debate sobre las numerosas y diversas cuestiones planteadas, fruto del cual son las Conclusiones y Recomendaciones que ahora les presento.

Como ustedes conocen, los denominados, nuevos riesgos, surgen fundamentalmente en un entorno laboral **dinámico**, abierto y competitivo, que exige un esfuerzo permanente por parte del trabajador para adaptarse constantemente a los cambios que en cada momento se le plantean. Y este dinamismo va a afectar tanto al **entorno** en el que surgen los riesgos como a las **respuestas** que se articulen. Debiendo

tenerse siempre presente que la problemática a la que debemos enfrentarnos tiene, también, una vertiente tanto **laboral como personal**. Y son estas coordenadas las que deben orientar las actuaciones para **su Prevención, Tratamiento y Rehabilitación**. Y no perdamos de vista que, pese a esta denominación de nuevos, los riesgos psicosociales constituyen en la actualidad, para algunas realidades, como es el caso de la Unión Europea, uno de los principales problemas para la salud laboral.

Por ello una primera recomendación, a nuestro juicio, es que las **Administraciones Públicas** competentes deben otorgar mayor **prioridad** a la articulación de políticas preventivas de los riesgos psicosociales antes que a políticas reparadoras y sancionadoras. Dando a la prevención un enfoque integral, **transversal** y multidisciplinar, afectando no sólo al área del trabajo sino también a otros ámbitos como la salud, la educación, o el propio entorno personal y familiar con el que puede mantener importantes connotaciones. Y en este sentido es preciso reconocer que, lo novedoso de los riesgos emergentes implica también cierto desconocimiento en algunos aspectos.

Actualmente es fácil de constatar la existencia de un alto grado de **indefinición conceptual** en materia de riesgos psicosociales. Se confunden causas, que son los factores de riesgos, con efectos, o consecuencias como por ej. el estrés laboral.

Por otra parte, deben delimitarse con claridad las **connotaciones legales** de algunas patologías de origen laboral que invaden el espacio delictivo como el **mobbing** o la **violencia** y el acoso sexual.

Por ello, y como ya apuntaba anteriormente, será preciso conocer e investigar las circunstancias o rasgos personales del propio trabajador que le hagan especialmente sensible y precipiten efectos como el síndrome del quemado o el del estrés laboral. Mejorar en la **investigación** de estas características y su posterior clasificación se revela indispensable para, también, poder distinguir, con rigor, la vinculación de causas y efectos con el entorno laboral de aquellas otras

que provienen de una relación más estrecha con las características personales de los individuos afectados. En suma, y del mismo modo que para las enfermedades profesionales, es preciso confirmar que las patologías derivadas de los riesgos psicosociales tengan un **origen profesional** reconocido científicamente o, al menos, una vinculación objetivamente determinada.

Del mismo modo que convendrá prestar una atención singular a aquellas ocupaciones calificadas como **especialmente sensibles** a los riesgos psicosociales para así establecer programas preventivos o actuaciones particulares que incrementen su eficacia. Es ya conocido que determinados colectivos como los profesionales de la salud o la docencia, la seguridad o la gestión de emergencias, están más expuestos a estos riesgos.

Estamos, pues, en presencia de condicionantes tanto personales como laborales que influyen sobre los riesgos y sus efectos. Y las metodologías de abordaje no son suficientes ni en ocasiones están debidamente validadas. Por ello es prioritario realizar **avances metodológicos** para generar o mejorar las herramientas o protocolos de evaluación, actuación y seguimiento. Conociendo los niveles de acierto y las desviaciones apreciadas en su aplicación, para, en su caso, convertirlos en protocolos comunes de actuación que permitan, también, realizar comparaciones de resultados. Y a este fin interesa conocer y aprovechar tanto la experiencia nacional como la internacional a través de fórmulas de **cooperación**. De ahí la importancia de propiciar **Observatorios acreditados** en materia de riesgos psicosociales que puedan analizar las novedades y tendencias en su evolución, y orientar la planificación cara a futuro. La puesta en común, de investigaciones, de materiales formativos y divulgativos, el establecimiento de protocolos comunes, o los estudios sobre evaluación del impacto y de los costes que los nuevos riesgos entrañan tanto para las empresas, como para las entidades aseguradoras y para la sociedad en su conjunto, son sólo algunos ejemplos del camino que, juntos, podemos recorrer en esta materia. Y en este punto creo que la **OISS** puede ser un escenario idóneo donde situar iniciativas de cooperación y

coordinación internacional. Por esta razón quiero comentarles que el **“Plan de Investigación del Estrés Laboral”** que está impulsando la Mutua que dirijo y que dispone de un Comité Científico de alto nivel representativo, abre la posibilidad de participación en el mismo, a través de la OISS a sus Instituciones miembros. Y, asimismo, animo a la Organización a que, a través de las fórmulas de participación que, en cada caso considere más adecuada, dé cabida en sus reuniones a una continuidad en los trabajos ya planteados, especialmente en el terreno de la cooperación.

Por otra parte, quiero destacar la necesidad de contar con todos los **agentes sociales sin excepción**, representantes de los trabajadores, de empresarios, del sistema sanitario, de las entidades aseguradoras y prestadoras de servicios, o de expertos en la materia. Es necesario promover el **diálogo social** y la difusión de Acuerdos alcanzados como resultado de la implicación de todos los agentes. Sólo de esta manera se transmite a la sociedad un mensaje de voluntad compartida, de confianza institucional, con el objetivo de elevar la conciencia individual y colectiva de la ciudadanía sobre estos problemas.

Del mismo modo, los nuevos riesgos también requieren un esfuerzo colectivo en los aspectos **educativos y formativos**. De un lado, es importante el fomento de la educación y las campañas de **sensibilización** dirigidas a la sociedad en su conjunto desde las edades escolares. De otro, es necesario el incremento de la **formación** en los programas de todos los niveles de los planes formativos, desde el trabajador expuesto a los médicos de atención primaria, pasando por los técnicos en prevención y los responsables de Salud Laboral.

Estos dos aspectos son cruciales para la creación de una verdadera **cultura preventiva**, que es el auténtico principio sobre el que gravita la prevención.

Respecto al **ámbito empresarial**, me gustaría esbozar brevemente algunas recomendaciones, como potenciar el concepto de la **Responsabilidad Social**, entendida en este caso como el esfuerzo por integrar la Seguridad y Salud laboral en los sistemas de gestión de la empresa.

Y en este ámbito concreto vuelve a manifestarse el “Diálogo Social” como instrumento de extraordinaria utilidad que podría favorecer prácticas tan interesantes, a nuestro juicio, como el estímulo de iniciativas de “**Autorregulación colectiva**”, sectoriales y de empresa. Estas autorregulaciones podrían contemplar, entre otros:

- Programas de **prevención** de los riesgos psicosociales en las empresas.
- Protocolos de **actuación** frente a estos riesgos y sus consecuencias.
- Programas de **asistencia** al trabajador y de **rehabilitación** psicosocial.
- **Códigos de conducta** como expresión de un compromiso moral colectivo en el seno de la propia empresa.

Y en este mismo ámbito de la empresa es necesario impulsar medidas que fomenten el cambio organizativo con el fin de minorar los riesgos psicosociales. En este sentido, controlar las cargas de trabajo, la rotación de tareas, describir claramente los puestos de trabajo o fomentar la participación en el seno de la organización son medidas eficaces con resultados probados.

Por último, y esto es una reflexión que sirve igualmente a los Riesgos Psicosociales o de cualquier género, cuando se trata de articular medidas de prevención en las empresas, debemos contemplar siempre la singularidad de la pequeña y mediana empresa. Su realidad es diferente y requiere, esencialmente, de apoyo y ayudas que compensen, en lo posible, sus déficits, carencias y limitaciones en este terreno. Del mismo modo que deberemos adecuar siempre cualquier planteamiento a las características y peculiaridades propias de cada realidad nacional.

Y no quisiera concluir sin resaltar, nuevamente, 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. Este es un reto formidable que requiere del concurso de todos.

Muchas gracias.