

Entorns laborals psicosocialment segurs: una exigència ètica, legal i sindical

Els riscos psicosocials s'han convertit en un dels principals factors de deteriorament de la salut laboral, evidenciant la necessitat d'un canvi en la manera d'organitzar el treball.

Avui dia parlem d'entorns laborals psicosocialment segurs no com una tendència, sinó com una exigència ètica, legal i estratègica. Un entorn psicosocialment segur és aquell en el qual les persones poden treballar sense por, sense desgast emocional crònic i sense haver de sacrificar la seva salut mental per a complir objectius. És un entorn on el treball no emmalalteix. I aquesta afirmació, tan simple, resulta profundament provocadora en un context en què normalitzem l'estrès extrem, la hiperdisponibilitat i la precarietat emocional.

L'actualitat del sector és clara: burnout reconegut per l'OMS, increment de baixes per trastorns d'ansietat i depressió, noves obligacions legals en matèria d'avaluació de riscos psicosocials, lideratge saludable i empresa saludable. Escollir de manera democràtica la seva Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) és un dret fonamental, que s'exerceix mitjançant les eleccions sindicals, on decidim qui volem que ens representi davant l'empresa per negociar qüestions clau com els horaris, els increments salarials, les millores socials o la salut laboral, entre d'altres.

La classe treballadora diu PROU

Durant massa temps s'ha culpabilitzat la persona treballadora, i, des de la USOC, diem **PROU**. Se li ha demanat resiliència, intel·ligència emocional, mindfulness i gestió de l'estrès, mentre es mantien cultures tòxiques, lideratges autoritaris, càrregues de treball inassumibles i models de negoci basats en la urgència permanent. Aquesta incoherència comença a ser denunciada des de la prevenció, la psicologia del treball, l'ergonomia organitzacional i l'ètica empresarial.

Un entorn laboral psicosocialment segur no es construeix amb tallers puntuals ni amb campanyes de benestar cosmètic. Es construeix amb decisions estructurals: com es lidera, com s'avalua l'acompliment, com es distribueix el poder, com es gestiona el temps, com es comunica i com es tracta l'error. Aquí és on la PRL es creua de ple amb la cultura organitzacional, els recursos humans, la responsabilitat social corporativa i la sostenibilitat.

Pel que fa a l'ergonomia, entenem que el treball ha d'adaptar-se a la persona i no al revés. Aquesta premissa, inqüestionable en el físic, continua sent revolucionària en el psicosocial. Dissenyar treballs mentalment sostenibles implica ajustar demandes, dotar d'autonomia real, garantir suport social, oferir sentit i reconeixement, i permetre la conciliació sense penalitzacions encobertes.

Avaluació de riscos

L'avaluació de riscos psicosocials, encara vista en moltes organitzacions com un tràmit incòmode, és en realitat una poderosa eina de diagnòstic cultural. El que fa mal no és el qüestionari, sinó el mirall que retorna. Per això tantes avaluacions es fan tard, malament o sense voluntat real de canvi. Perquè abordar els resultats obliga a qüestionar decisions estratègiques, estructures jeràrquiques i pràctiques normalitzades.

Aquesta resistència a mirar-se al mirall no és només un problema preventiu, sinó també de sostenibilitat, perquè parlar d'entorns psicosocialment segurs és parlar d'ús responsable del capital humà. Cremar talent no és sostenible i normalitzar la rotació per esgotament no és eficient, com tampoc no és ètic externalitzar el cost del patiment a la sanitat pública i a les famílies. La salut mental laboral és un indicador clar de la maduresa d'una organització.

L'empresa ètica i socialment responsable no pot limitar-se a memòries de RSC ben redactades. La coherència es demostra en com es treballa cada dia. En si s'escolta o se silencia. En si es protegeix o s'exposa. En si es cuida o s'utilitza. Els entorns psicosocialment segurs són, en aquest sentit, un acte de justícia organitzacional.

Una qüestió moral i política

Des de la filosofia i l'ètica, la pregunta és incòmoda, però necessària: quin tipus de persones i de societat estem construint des de les nostres organitzacions? Si el treball genera por, culpa, ansietat o buit, una cosa profundament moral està fallant. El treball hauria de ser, almenys, un espai de dignitat.

El debat actual ja no és si hem d'abordar els riscos psicosocials, sinó com fer-ho amb rigor, valentia i honestedat. I aquí la prevenció integral té un paper clau: integrar la salut mental en l'estratègia, no com un afegit, sinó com un eix central del disseny organitzacional.

Els entorns laborals psicosocialment segurs **no són una utopia. Són una elecció**. I com tota elecció, revelen els valors reals d'una organització, més enllà dels seus discursos. I la classe treballadora ja NO està disposada a pagar amb la seva salut mental el preu de la incoherència empresarial.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.