



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0002/2011



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

La “ética de la crueldad” del nuevo estado de malestar español: los riesgos de la institucionalización de la violencia sociolaboral de los poderes privados

Cristóbal MOLINA NAVARRETE
Director Académico del Observatorio

sumario

5 ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO

*Manuel García Jiménez,
Juan Antonio Maldonado
Molina.*

Las reestructuraciones
“salvajes” del empleo
público: la “inseguridad
laboral” no mejora la
productividad y sí
perjudica gravemente
la salud psicosocial

9 NOTICIAS RELEVANTES Observatorio Institucional Observatorio Europeo

1. La experiencia histórica y la evidencia empírica actual confirman ya que las políticas basadas en la reducción a toda costa, bien de costes laborales, bien de gastos en fases de crisis, son un camino equivocado, porque no sirven para conseguir el objetivo buscado, por cuanto perjudica el crecimiento y, en consecuencia, las posibilidades de pagar la deuda. Los datos ya disponibles son tan contundentes que sorprende, salvo que haya algo más oculto, la pertinaz insistencia en una vía tan aberrante. La Dirección de Asuntos Económicos y Financieros, de la Comisión Europea, acaba de publicar el **Informe sobre las finanzas públicas en la Unión Monetaria** de 2012. En él hallamos una tabla que ofrece datos comparados de los niveles de ingresos y gastos públicos de los países, en porcentaje del PIB. Pues bien, para 2012, España estará 7 puntos por debajo de la media de la Unión Monetaria y 6,5 puntos por debajo de la media de la Unión Europea al comple-

to en gasto. Pero en el capítulo de ingresos, pese al incremento de la presión fiscal, apenas alcanzará el 36% del PIB, 10,2 puntos menos que el nivel de ingresos medio de la Eurozona y 9,2 puntos menos que la Unión Europea de los 27.

¿Qué significa esto en términos comprensibles por todos? Algo muy sencillo y que se comprueba día a día: cuánto más recortes, menos ingresos, por la menor actividad y la menor disponibilidad de renta. En consecuencia, cada vez se aleja más el objetivo de reducir el déficit público y, en consecuencia, nuestra capacidad de hacer frente con solvencia a la célebre deuda pública, cada vez mayor porque se muta deuda pública en deuda privada. Pero entonces: ¿cuál es el objetivo real de esta política que se empeña en medidas que se sabe tienen el efecto contrario del pretendido? *Evidentemente el objetivo es otro, ya que se trata de utilizar como pretexto la crisis para*

promover un Estado de Bienestar mínimo, asistencial, y un sistema de relaciones laborales asentado en el ejercicio unilateral de los poderes por los empresarios, por tanto, en una cierta violencia de los poderes privados.

Aquí pretendemos llamar la atención no tanto, aunque también, sobre el carácter injusto y de muy dudosa constitucionalidad de esta política de recortes de derechos sociales y laborales, lo que

ya es también una obviedad –para la ciudadanía, no para los Gobiernos, nacionales y europeo-, sino también, y sobre todo, que, además de innecesaria, porque hay otras vías para lograr los objetivos de equilibrio presupuestario y crecimiento económico, es “peligrosa socialmente” y “éticamente cruel”. *Peligrosa socialmente* porque crea una presión continuada en las personas y en todos los ambientes sociales –laborales, familiares, sindicales, políticos...-, de la que se derivan situaciones

Table 11.5 Government revenue and expenditure (% of GDP)

	Revenue					Expenditure				
	2009	2010	2011	2012*	2013*	2009	2010	2011	2012*	2013*
DK	55.2	55.1	56.0	54.5	54.7	57.8	57.6	57.8	58.6	56.6
EE	43.2	40.9	39.2	38.9	38.1	45.2	40.6	38.2	41.2	39.3
IE	34.8	35.6	35.7	35.8	35.5	48.8	66.8	48.8	44.1	43.1
EL	38.2	39.7	40.9	42.4	42.2	53.8	50.0	50.0	49.7	50.6
ES	35.1	36.3	35.1	36.0	35.7	46.3	45.6	43.6	42.4	42.0
FR	49.2	49.5	50.7	51.8	52.0	56.2	56.5	55.9	56.3	56.2
LT	34.3	33.7	32.0	33.5	33.1	43.8	40.9	37.5	36.8	36.1
MT	39.7	39.5	40.2	41.9	40.8	43.5	43.3	43.0	44.4	43.8
NL	46.0	46.2	45.5	46.3	46.1	51.6	51.3	50.2	50.8	50.8
PL	37.2	37.5	38.5	40.1	39.8	44.5	45.4	43.6	43.1	42.4
RO	32.1	33.4	32.5	33.4	33.2	41.1	40.2	37.7	36.2	35.4
SK	33.5	32.4	32.6	33.0	32.5	41.5	40.0	37.4	37.7	37.3
HU	46.9	45.2	52.9	46.1	44.6	51.5	49.4	48.6	48.6	47.6
IT	46.5	46.0	46.1	48.4	48.4	52.0	50.6	50.0	50.4	49.5
SI	43.2	44.2	44.5	44.4	44.0	49.3	50.3	50.9	48.7	47.9
UK	40.1	40.2	40.8	40.8	40.8	46.3	47.3	48.3	49.3	50.3
BE	48.1	48.9	49.4	50.9	50.4	53.7	52.7	53.2	53.9	53.7
BG	36.3	34.3	33.1	33.3	33.6	40.7	37.4	35.2	35.2	35.3
CZ	39.1	39.3	40.3	40.4	40.5	44.9	44.2	43.4	43.3	43.1
DE	44.9	43.6	44.7	44.7	44.4	48.1	47.9	45.7	45.6	45.2
CY	40.1	41.1	41.0	42.6	42.8	46.2	46.4	47.3	46.0	45.3
LV	34.7	35.7	35.6	36.0	34.9	44.5	43.9	39.1	38.1	37.0
LU	42.2	41.6	41.4	41.9	41.8	43.0	42.4	42.0	43.6	44.0
AT	48.7	48.1	47.9	48.4	48.6	52.9	52.6	50.5	51.4	50.6
PT	39.6	41.4	44.7	43.0	43.1	49.7	51.2	48.9	47.7	46.1
FI	53.4	52.7	53.2	53.6	54.3	55.9	55.2	53.7	54.3	54.7
SE	54.0	52.4	51.4	51.8	51.8	54.7	52.2	51.1	52.1	51.8
EA-17	44.8	44.7	45.3	46.2	46.1	51.2	51.0	49.4	49.4	49.0
EU-27	44.2	44.1	44.6	45.2	45.2	51.1	50.6	49.1	48.9	48.4

*Figure from Commission services' Spring 2012 forecast.

Source: Commission services.



de conflictividad, violencia social y de emergencia insostenibles, tanto para la “paz social” –protegida por el artículo 10 CE y por la Constitución de la OIT de 1944- como para la “productividad” – artículo 38 CE-. *Éticamente cruel* porque no sólo produce un reparto injusto y desproporcionado de los “sacrificios” que se le pide a los ciudadanos en general, y a los trabajadores –privados y públicos- en especial, sino que, además de tratar de convencernos de que es el único camino –“no hay libertad”, dice Rajoy, de todo punto inconsciente e irresponsablemente, pues es tanto como decir que nos han hipotecado la democracia y la soberanía, pese a los artículos 1 y 2 CE-, se empeñan aún más en persuadirnos de que es “para nuestro bien”.

Sólo así se puede entender, por ejemplo, que una reforma del mercado de empleo privado –y público- que tiene como clave la inseguridad laboral –bien de las condiciones de trabajo, que se pueden modificar con extremada facilidad (flexibilidad interna), bien del propio puesto de trabajo, que ahora es más inestable por ser muy barato y fácil su recurso (flexibilidad externa)-, pueda presentarse, como hace el Gobierno, de forma positiva, como una “apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo” (Exposición de Motivos de la Ley 3/2012). O, más recientemente, sólo desde una “ética de la crueldad” y de la “cultura del malestar”, se puede entender que la promoción de reformas de nuestro sistema de empleo público basadas en la privación de derechos retributivos elementales, como la paga extraordinaria, o de derechos colectivos básicos, como la negociación colectiva, se presente por el Gobierno como “mejora de la eficiencia, la productividad y competitividad de nuestra economía”, como forma de incrementar “la calidad y productividad del empleo público” (Exposición de Motivos, Real Decreto-ley 20/2012). Resulta evidente que tras este lenguaje gubernamental formalizado en las páginas del BOE se oculta una peligrosa ideología: los trabajadores, privados y públicos, son, por definición, “personas sospechosas”, porque serían “sujetos activos de fraude continuado y absentismo”, a los que hay que disciplinar y “meter en vereda”, mientras que el conjunto de los empleadores, privados y públicos, serían *sujetos portadores de capacidades innovadoras*, de mejora de la productividad, por lo que al servicio de las mismas hay que poner unos poderes de fijación de condiciones de trabajo lo más unilaterales y liberados de controles colectivos –y públicos- posible. En suma, el lenguaje jurídico se utiliza con dobleces, porque lo

que se dice oculta su contrario, y donde la norma no se pone al servicio de protección del equilibrio de intereses, sino tanto al aumento notable del autoritarismo empresarial –privado y público-, como al reduccionismo de los trabajadores a mercancía de uso, despojando al trabajo de la dimensión personal para reducirlo a cosa.

2. Para ilustrar lo que se quiere decir creo que es útil traer aquí el planteamiento de un reciente ensayo de OVEJERO, J., cuya lectura recomiendo vivamente (*La ética de la crueldad*. Anagrama. Colección Argumentos. Barcelona. 2012). El autor nos recuerda que la crueldad está de forma omnipresente la vida de los españoles, no ya sólo en el arte español, “también lo es en la vida cotidiana” (página 17), hasta el punto de que, “lo esperpéntico” es un “género español, como lo es el tremendismo” (página 18). Para el autor la sociedad sería tan insensible a las nuevas realidades y las necesidades de cambio que la única manera de zarandearla, de movilizarla, sería a partir de una “cierta crueldad”, por supuesto no en forma física, externa –“espectacular”-, sino psicológica, incluso intelectual, que le haga darse de bruces con sus miserias y su conformismo. A ese tipo de crueldad, “justa y necesaria al parecer”, es a la que refiere la obra, centrada en la cultura –cine, teatro, literatura-, una actividad, por cierto, especialmente golpeada por el cruel RD-ley 20/2012, al pasar del IVA reducido al IVA agravado, lo que se ha dado en llamar “IVA-Guillotina”. En suma, trata de la emergencia –los discursos del FMI y de las “autoridades comunitarias” son un buen ejemplo- de una suerte de “crueldad moralizante”, “tipo infierno renacentista, donde te dicen que si no te sometes a los valores dominantes, te pasará eso: violaciones, infiernos, demonios... eso sí es *gore* puro”.

Pues bien, lo que proponen las dos últimas reformas del sistema de empleo español, el privado –Ley 3/2012- y público –Real Decreto Ley 20/2012- traduce una suerte de “ética de la crueldad”. Puede decirse que tiene una lógica “ética”, aunque sea equivocada a nuestro juicio, y sin duda responda más a un sarcasmo, porque con las medidas impuestas, tal y como trata de convencernos con sospechosa reiteración en el preámbulo, pretende inducir una mutación, una transformación de la conducta de la entera población activa –de los trabajadores privados, de los empleados públicos, de los desempleados...- o incluso de la no activa –por ejemplo de los sujetos beneficiarios de la ayuda a la dependencia-. Este cambio

de conducta promovido se concreta ya sea a través de la inculcación de un compromiso con un mayor esfuerzo productivo en interés común o social, o con una mayor austeridad, o con una mayor implicación en la búsqueda de empleo... Pero es "cruel" porque para ello las medidas se conciben como agresiones, como pérdidas, de derechos, incrementando su "malestar" y sus "sufrimiento" (petición-imposición de sacrificios de sus derechos), pero sin ofrecerle ninguna certidumbre de éxito, sino lo contrario, una creciente inseguridad –laboral, social...-. En suma, implica que después de las mismas, nadie podrá ya seguir viviendo –trabajando– como antes, pese a que algunas se propongan como temporales, pero sin ofrecerle un horizonte de razonable seguridad, ni siquiera con mayores sacrificios.

3. Pero además de grotesca y cruel, esta política es, lo decíamos al principio, peligrosa. Y lo es porque presupone una profunda desconfianza de la cultura laboral y de las normas que la han consagrado, la llamada "Constitución Social del Trabajo". Desconfía de los trabajadores, a los que no considera suficientemente implicados con la productividad, y por supuesto de la acción sindical, a la que considera completamente disfuncional para la eficiencia, sea de las relaciones de trabajo privadas sea de las relaciones de empleo público, por lo que se orienta a reducir el contrapoder constitucionalmente atribuido a los sindicatos.

En ambos casos, estamos ante la reaparición de auténticas "*normas de dominación de clase*", a través de las cuales se produce una auténtica expropiación o "confiscación" –así lo ha evidenciado muy recientemente un Tribunal de Florida respecto de medidas análogas en el empleo público de ese Estado– autoritaria de espacios o esferas de garantías y poderes, sean individuales sean colectivos. Con ello, el Gobierno, con la complicidad del Parlamento en el caso de la Ley 3/2012, institucionaliza, en todo el sistema de empleo español, público y privado, un poder de dominio del empleador en un contexto de inseguridad y desempleo generalizados, con el consiguiente miedo de todos los empleados, también los públicos –laborales–, a perder bien sus condiciones de trabajo –retributivas y de tiempo de prestación de servicios–, sin horizonte final alguno, bien su empleo. El resultado es una institucionalización, por supuesto inconstitucional, pero real o fáctica, pues está ya vigente, de formas de violencia psíquica de ejercicio del poder, público y privado, pues éste se ejercita de forma unilateral y despótica, sin controles reales,

pues quedan socavados tanto los derechos de resistencia de los individuos como los poderes de regulación colectiva. En suma, estas normas llevan a un marco de gobierno de las relaciones de trabajo –privadas y públicas– basadas en la violencia psíquica, pues la privación de derechos se asienta en la amenaza y el temor a la pérdida de condiciones de trabajo y de empleo.

4. Pero jamás el miedo ha sido un factor de productividad, naturalmente sí de dominio de unas personas sobre otras. El temor a perder la seguridad de un empleo o de unos derechos retributivos –o profesionales– ni mejora la eficiencia ni favorece el compromiso con los fines de las organizaciones, sea de las empresas sea de los servicios públicos. Lo que sí hace es reducir la motivación, incrementar la ansiedad y los resentimientos hacia todo y todos, multiplica la desafección respecto de lo que se hace, empobrece la capacidad creativa y deprime en exceso a quienes lo padecen. Intentar restaurar en nuestro sistema de empleo la concepción de las relaciones de trabajo como un territorio de exclusiva gestión por el empleador –público y privado–, rescatando la figura de éste como "Señor de Su Casa" (Herr im House), según la crítica hecha a la reforma laboral por tres Magistrados constitucionales prestigiosos –uno de ellos en activo–, pero que es predicable también de la reforma del empleo público, no sólo es inconstitucional y desconoce los compromisos normativos internacionales de España, sino que es innecesario y contraproducente para recuperar, esta sí necesaria, la senda del crecimiento económico y el empleo.

En tiempos tan convulsos, el volver a los principios elementales es la mejor receta para la racionalidad de las soluciones y su fiabilidad. Si la OMS lleva afirmando y acreditando desde hace décadas que la salud es el mejor valor de una sociedad, y ese valor sólo puede imaginarse como equilibrio físico, psíquico, social, esto es, como bienestar. Si la Comisión Europea ha dedicado tiempo, esfuerzos y recursos a persuadirnos de que el mejor modelo de crecimiento económico es el que hace compatible la calidad de vida y el bienestar en el trabajo con la mejora de la productividad. Entonces, no tiene ninguna racionalidad, ningún sentido, apostar por el camino inverso. La creciente elevación del sufrimiento social de un pueblo –o de varios– no lleva a ningún sacrificio honorable y exitoso, sólo a una sociedad del malestar, la desidia y la fragmentación social. Urge, por salud y por economía, abandonar este camino equivocado. ●

Las reestructuraciones “salvajes” del empleo público: la “inseguridad laboral” no mejora la productividad y sí perjudica gravemente la salud psicosocial.

Manuel García Jiménez. *Universidad de Jaén*

Juan Antonio Maldonado Molina. *Universidad de Granada*

SUMARIO:

1. Introducción: un proceso de convergencia a la baja. 2. La inseguridad laboral como riesgo psicosocial emergente en el empleo público. 3. Hacia un modelo “despótico” de organización pública del trabajo. 4. Conclusión: no es legítima ninguna “potestad de infligir sufrimiento social” para lograr objetivos económicos.

1. La función principal de las normas de protección del trabajo asalariado, en un contexto de economía de mercado, por tanto basada en el reparto contractual de riesgos, fue la de ofrecer un marco de seguridad razonable a las personas, sea respecto de la continuidad del vínculo o relación de empleo sea en relación a sus condiciones de trabajo –normas mínimas, mejorables de futuro por los convenios-. Pese a ello, la inseguridad laboral, sobre todo a través de la fenomenología del llamado “empleo precario”, ha constituido una constante propia de los mercados de trabajo también de los países desarrollados. La globalización económica y los procesos de des-localización que conllevan, el desarrollo tecnológico y las nuevas formas de organización de la empresa y del trabajo que propician, así como las recurrentes crisis, y el más que espectacular aumento del desempleo asociado a ellas, sobre todo en ciertos países, han hecho que, como indican los datos estadísticos más fiables, la incertidumbre sobre el futuro del trabajo y sus contenidos, *esto es la inseguridad laboral, se convierta en uno de los riesgos psicosociales emergentes más prevalentes e incisivos.* Como muestra la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, una proporción creciente de trabajadores están ahora expuestos a condiciones de trabajo que inciden negativamente el bienestar individual, poniendo en cuestión un pilar fundamental del modelo social europeo (V EWCS, 2010).

En un contexto presidido por las exigencias de la gobernanza económica, en la que la lógica del

mercado lo domina todo, la flexibilidad laboral total exige que a empresas flexibles le acompañen mercados de trabajo flexibles y relaciones laborales flexibles. Según los datos de estas dos últimas Encuestas de Condiciones de Trabajo –la de 2005 y la de 2010-, esta incertidumbre, miedo o zozobra por el futuro del trabajo de cada uno está presente en todos los sectores de actividad, pero evidenciaban un claro sesgo sectorial. Así, en tales “socio-euro-barómetros” se destacaba una marcada prevalencia en el sector industrial que en el sector servicios, y dentro de éste la tasa de prevalencia se disparaba en sectores de especial estacionalidad, como los servicios de hostelería y restauración¹. Al mismo tiempo, el sector que evidenciaba una menor prevalencia era el del empleo en las Administraciones o el empleo público, a raíz de su configuración, no exactamente igual en todos los países europeos, como un estatuto profesional especialmente blindado por la seguridad, sea de las condiciones de trabajo normativamente fijadas –relación estatutaria- cuanto del vínculo creado –relación orgánica-. En este sentido, la seguridad laboral parecía ser la moneda de cambio para este tipo de trabajadores en compensación a sus relativas menores retribuciones respecto del sector privado comparable.

Sin embargo, el efecto conjunto de la Ley 3/2012, de reforma del mercado laboral, que abre la vía de los despidos colectivos masivos en el seno de las Administraciones Públicas, y el Real Decreto-ley 20/2012, que priva de importante derechos individuales y colectivos a todos los empleados pú-

¹Más recientemente puede verse, para este sector industrial tan relevante en España, si bien desde una perspectiva europea, el estudio “*Employment and industrial relations in the hotels and restaurants sector*”. El estudio analiza la situación del empleo, las condiciones de trabajo, incluidas las de seguridad y salud, y del diálogo social en el sector, destacando la contribución de los interlocutores sociales para abordar los desafíos actuales. Sobre la base de las contribuciones de los centros nacionales del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), el estudio abarca el sector a través de países de la UE27 y Noruega. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109011s/tn1109011s.htm>

blicos –funcionarios y laborales-, evidencian con toda intensidad que se ha producido una nueva etapa de convergencia entre ambos estatutos profesionales, el laboral y el funcional, pero a la baja, esto es, a través de la generalización de la inseguridad laboral en ambos. Si en el primero se intensifica, para el segundo no sólo se instala sino que crece de una forma exponencial, al convertir a los empleados públicos en los principales colectivos sobre los que hacer recaer el “sacrificio” que requeriría la salida de la crisis, de modo que se desplacen una buena parte de los recursos dedicados a lo público para cubrir las deudas privadas, esto es las deudas del infausto sistema financiero. Al margen de otras consideraciones sobre lo injusto, insolidario e incluso inconstitucional de buena parte de estas decisiones, aquí importa sobre todo evidenciar los efectos nocivos sobre la salud de las personas, física y mental y sobre el funcionamiento y rendimiento de las organizaciones –salud organizacional-.

2. Si el miedo a perder el empleo, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, el menor control sobre los aspectos básicos de la relación laboral, caracterizan buena parte del mercado español, ahora formalizados o institucionalizados con la reforma de 2012, parece más que evidente la absoluta generalización del problema de la inseguridad laboral como riesgo psicosocial cuando también el sistema de empleo público cae de lleno en tales factores². Sin duda, este salto cualitativo, no sólo cuantitativo, genera cambios de relieve en algunos de sus mecanismos de acción, por lo que es necesario un replanteamiento global de sus efectos y consecuencias en el nuevo mercado de empleo promovido tras la Ley 3/2012 y el Real Decreto-ley 20/2012, como leyes más expresivas, si bien hay que incluir aquí todo el cúmulo de normas de las CCAA que inciden, para el empleo público, en la misma dirección. En suma, no ya sólo los contratos temporales³, sino todas las relaciones de empleo, indefinidas o no, públicas o no, se ven sometidas a esta presión.

En este sentido, si por inseguridad laboral – “*job insecurity*”- puede entenderse aquel estado personal de inquietud general acerca de la continuidad en el empleo en el inmediato futuro, así como sobre sus condiciones de existencia, reactivo a situaciones de amenaza a las mismas no sólo percibidas sino objetivas, no parece dudoso que esta situación describa en buena medida el momento actual por el que atraviesa también –el empleo privado ya llevaba más tiempo- el empleado público

–todos, incluso los funcionarios, aunque éstos no temen a día de hoy por su empleo sino por la capacidad de subsistencia con las condiciones que se les ofrece para su continuidad-. La bibliografía más representativa al respecto suele destacar 4 ámbitos que delimitarían el nivel de inseguridad laboral percibido y/o existente ⁴ (ver pág. 7):

- El nivel de certeza sobre la continuidad de la relación de empleo.
- El nivel de control sobre el tiempo de trabajo y las condiciones de ejercicio.
- El nivel de protección social.
- El nivel de control sobre el salario.

Pues bien, apenas se repase breve y someramente el conjunto de medidas más relevantes adoptadas en este año para la “reestructuración” –eufemismo que oculta profundos recortes de derechos laborales y sociales so pretexto de reducir gasto social que allegar para pagar la deuda derivada de la gestión ineficiente e irresponsable de las entidades financieras- del empleo público, comprobaremos que los cuatro niveles se haya afectados en mayor o menor grado. En lo que atañe al nivel de continuidad, es evidente la *radical liberalización del despido objetivo y colectivo para el personal laboral*, sobre todo para las empresas públicas y demás entidades público-empresariales, aunque también en las Entidades Locales –disposición adicional segunda de la Ley 3/2012-. Por lo que concierne al tiempo de trabajo, el descontrol ahora es máximo, en la medida en que se suspenden acuerdos colectivos, se incrementan las horas de trabajo y se complica la gestión flexible de las mismas, con lo que no sólo aumentan las horas sino también la intensidad y la presión del tiempo. Así sucede en todos los sectores, con carácter general a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2012 –que eleva la jornada a 37,5 horas mensuales, mientras reduce salarios-, y muy en especial, en sectores tales como el sanitario y el educativo, con sendos Reales Decretos Leyes dirigidos a esa finalidad. En este caso, pues, se ven afectados todos los empleados de sector público, sin distinción –funcionarios, estatutarios y laborales-.

Tampoco el nivel de protección social habría quedado inalterado. En este sentido, junto a la sustancial reducción de la protección por desempleo a partir del séptimo mes –pasando del 60 por ciento de la base reguladora al 50 por ciento de la mis-

²De Witte. “*Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues*”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 199, 155-177.

³Vid. Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, F. G. (2002). *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?* Journal Epidemiology Community Health, 56, 405-406. También Benach, J., Gimeno, D & Benavides, F. G.(2002). *Types of employment and health in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities*, En: <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0221.htm>



ma-, aunque sólo sea a los nuevos perceptores, precisamente un buen número de empleados públicos que ahora se están viendo afectados por el desempleo –a raíz de los despidos masivos-, hay que añadir los recortes que se producen en la protección frente a la incapacidad temporal, eliminando los complementos que antes se prevenían para mantener íntegra la retribución percibida –artículo 9 Real Decreto-ley 20/2012-. Aunque se trate de dos ramas de protección diferenciadas, la razón espuria que explicaría estas reducciones es la misma: la configuración del trabajador como sujeto activo del fraude, por lo que la reducción de la protección busca *reactivar al empleado público* –el que se ha visto despedido y el que se ve afectado por una enfermedad-, a fin de que sea más diligente en reingreso a los “usos productivos” –ya volviendo al mercado mediante un empleo, aunque haya un mercado deprimido a tal fin, ya volviendo a su empleo pese a la enfermedad-. La presión institucional se multiplica, pues, generando mayor ansiedad para la persona y una pérdida de autoestima significativa, amén de ver privados derechos básicos, como es el de una prestación suficiente para atender situaciones de necesidad en un contexto de protección de tipo contributivo –art. 41 CE- y el derecho a la protección de la salud –arts. 15, 40 y 43 CE-.

A estas reducciones de derechos sociales hay que añadir la suspensión de las medidas relativas a la acción social, con suspensión de los convenios y acuerdos en este ámbito. Una medida restrictiva y diferenciadora en negativo de los empleados públicos que incluye también la suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones para estos colectivos.

Con ser todo esto muy intenso, evidenciando un elevado nivel de inseguridad laboral para el empleado público –más para el laboral que para el funcionario-, la situación adquiere tintes especialmente graves respecto del nivel de control del salario donde se produce la pérdida de referencia absoluta, y de efecto universal –esto es, para todos los empleados públicos, sin distinción, si bien en unos casos con mayor intensidad-, pues queda por completo el nivel retributivo en manos de la política de recortes de un Gobierno que ha decidido no tener líneas rojas al respecto. Más allá de la permanente amenaza de “congelación salarial” que pende, desde tiempos inmemoriales, sobre los empleados públicos, la actual crisis está suponiendo una reducción continuada de los salarios de aquellos acompañada, al tiempo, como

se dijo, de incremento de la jornada laboral –más tiempo de trabajo, menos salario-, de modo que, pese a eventuales promesas de no seguir en esa línea, una y otra vez se produce, a través de los más variados modos, pero que tienen un impacto nocivo en la renta disponible, en un contexto de continuada subida de impuestos tanto al trabajo como al consumo. La conjunción de recortes autonómicos y recortes estatales, como sucede con la privación de la paga extraordinaria de Navidad con carácter general –artículos 2 a 6 del Real Decreto-ley 20/2012-, por tanto para empleados públicos que ya habían experimentado rebajas a raíz de decisiones autonómicas, agudiza el problema. Aunque determinadas CCAA anuncien que van a dar marcha atrás, a fin de no “sancionar dos veces a los mismos empleados públicos” por una misma realidad, no reduce el problema aquí analizado, porque mantiene o refuerza el sentimiento de inseguridad retributiva y la convicción de que nada ni nadie puede frenar la plena disponibilidad del nivel retributivo de los empleados públicos.

Desde esta perspectiva, si como acreditan prestigiosos estudios realizados en Finlandia, la tasa de inseguridad laboral depende de la percepción que los trabajadores tienen respecto de la solvencia en cada momento de su organización laboral, siendo su mejor indicador el nivel de cambios en las condiciones de empleo y trabajo⁵, parece evidente que los empleados públicos están afectados por un nivel de inseguridad laboral-profesional análoga, sino superior, al de los sectores de empleo privado más afectados por la crisis. De esos y otros estudios se deriva que ese incremento de la percepción de la inseguridad laboral, obediente a aumentos objetivos del riesgo, va asociada al aumento de varios problemas de salud, tanto física como mental, incluso de seguridad, que lejos de ser esporádicos se convierten en estructurales.

3. El incremento de la ansiedad –por no tener apenas control de la situación laboral- y el miedo –a perder retribuciones básicas y necesarias para la subsistencia personal y familiar, a perder el empleo, son un efecto inmediato no ya sólo de la crisis económica, sino de un factor institucional, la legislación excepcional adoptada para hacerle frente. Por eso, además de los vicios de inconstitucionalidad asociada a esa legislación, que se suma al de insolidaridad, cabe atribuirle la responsabilidad de elevar a su máxima potencia el riesgo de inseguridad laboral para el entero sistema de empleo público, asumiendo una magnitud y significados propios, por su extensión, intensidad y multiplici-

⁴Vid. Rodgers, G. & Rodgers, J. *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies. 1989. Para un mayor análisis bibliográfico vid. Moreno Giménez, B. – Baez León, C. *Factores y riesgos psicosociales, formas y consecuencias*. MTAS-INSHT-UAM. Madrid. 2010. En

⁵Vid. Mauno S & Kinnunen, U. Perceived job insecurity among dual-career couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 2002, pp. 295-314. Y Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.

dad de efectos nocivos en la salud de tales trabajadores⁶. Pero el problema de riesgo profesional va más allá, porque esta legislación excepcional basada en la inseguridad profesional de los empleados públicos incide negativamente también en la salud al activar “factores organizativos de riesgo psicosocial”, como son todos los que tienen que ver tanto con (a) “la política de organización” cuanto con (b) la “cultura organizativa” y el (c) sistema de relaciones colectivas que promueve.

Como es bien sabido, todos estos factores son condiciones psicosociales de trabajo que tienen una notable incidencia tanto en el clima laboral como en el bienestar, así como en la productividad de la organización. Cuando son adecuadas facilitan la conciliación de ambos objetivos –bienestar y productividad (calidad del servicio), pero cuando son inadecuadas llevan a todo lo contrario. Pues bien, tanto la Ley 3/2012 para el personal laboral público, cuanto sobre todo el Real Decreto-ley 20/2012, que suspende de manera indiscriminada los acuerdos y convenios, respecto a un buen número de aspectos laborales y sindicales –incluido el tiempo de dedicación a la acción sindical-, expulsando, aunque sea temporalmente –pero sin tener una referencia cronológica clara de hasta dónde llegará ese tiempo-, a la autonomía colectiva del poder regulador de las condiciones de empleo público, lleva a organizaciones autoritarias, incluso despóticas. Las medidas de este tipo desprecian la buena fe de los representantes de los trabajadores que desarrollan en un espacio de autonomía colectiva cesiones de derechos a cambio de concesiones, optando el gobierno-legislador por poderes normativos de excepción para desarrollar un marco institucional de relaciones de empleo público que giran en torno al principio despótico del poder unilateral, sin controles reales y privando de fuerza vinculante a los productos de autonomía colectiva.

Como se decía, al margen de los vicios de inconstitucionalidad claramente presentes en este modelo de ordenación del empleo público, aquí se pretende evidenciar la creación de un intenso factor de inseguridad psicosocial, que debe ser objeto de tratamiento en el marco de los sistemas de prevención de riesgos profesionales, como exige la LPRL. En consecuencia, a las razones más evidentes de oposición a políticas de este tipo, tanto constitucionales como de Derecho Internacional –convenios n.87, 98 y 154 OIT-, hay que añadir éstas que a menudo pasan más desapercibidas, como son las que tienen que ver con el deber de protección

eficaz de la salud psicosocial de los empleados públicos –como de los demás trabajadores-. Y en esa dirección habría que actuar también contra este Estado de Malestar creado a base de un ahora desbocado cuerpo normativo de normas de excepción, cuando no concurren los presupuestos ni de extraordinaria –porque se ha convertido en ordinario- ni urgente –porque tienen efectos estructurales y continuos- necesidad.

4. Pese a las proclamas, incluso en el Parlamento, del Gobierno actual, según el cual no habría “ni alternativa” a ese programa indiscriminado pero insolidario de recortes sociales, ahora con más incidencia en los empleados públicos –y en los desempleados-, ni “tenemos libertad” para decidir otra cosa, hay que evidenciar que un Estado Social y Democrático de Derecho no puede transigir con esas pérdidas de soberanía y de racionalidad. No sólo las hay sino que lo que no podemos renunciar es a encontrarlas. En este artículo se ha querido llamar la atención sobre la posibilidad, incluso la necesidad, de reescribir esas reformas a través de los imperativos de protección de la salud de los empleados públicos, denunciando los elementos más agresivos a la misma derivados de tales reestructuraciones reductoras, a fin de que puedan ser corregidos –metabolizados- con los instrumentos disponibles –inclusión de estos factores en las evaluaciones de riesgos psicosociales; actuaciones inspectoras al efecto; acción sindical e, incluso, aunque hoy parezca inviable, negociación colectiva...-.

En suma, los Gobiernos y sus leyes deben estar al servicio de los seres humanos para ayudarlos, pero no para castigarlos; y mucho menos por intereses posiblemente espurios, quedando de todo punto excluido cualquier suerte de “*derecho a infligir sufrimiento*” a su población activa, tampoco al colectivo de los empleados públicos. No es la política de sacrificio, estén o no proporcionalmente repartidos, lo que legitima un Gobierno civilizado, ya que es la propia de los “poderes salvajes”, bárbaros.

Al contrario, lo que da razón de ser y existencia legítima a Gobiernos cívicos es saber procurar, con la colaboración e implicación de todos, y en especial de los sindicatos, las medidas que, con menos recursos –los que ahora escasean más por la crisis- consigan atender o satisfacer los imperativos de bienestar de sus ciudadanos. Precisamente esa es la función o el sentido de la economía, hacer lo más con lo menos, no lo menos con lo menos. ●

⁶Aunque la inseguridad laboral puede ser analizado como un factor de riesgo psicosocial, por cuanto es causa de estrés laboral, e incluso de violencia social en los ambientes de trabajo, también se ha entendido como “un riesgo laboral con categoría propia, tanto por su extensión como por sus efectos”, que serían superiores al resto de factores de riesgo psicosocial. Cfr. En tal sentido Moreno Jiménez, B- pp. 39 y ss.

OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

A) JURISPRUDENCIA

- Una nueva condena penal de las conductas de acoso profesional por delito contra la integridad moral y delito de lesiones psíquicas (Sentencia Juzgado de lo Penal n. 4 de Santander, 154/2012, de 30 de abril de 2012.

Hechos:

Un profesional, perteneciente a la escala de Técnico Superior especialista de un organismo público de investigación, con nivel 26 y perteneciente al grupo A, ha venido llevando a cabo el cargo de investigador jefe de una planta de cultivos de algas, siendo asimismo el responsable de los proyectos de investigación que se venían desarrollando en la mencionada planta. Fue el único técnico superior en dicha planta de algas, hasta que en el mes de septiembre del año 2005 se incorporó a trabajar como investigador en la misma otra persona, persona que ostentaba la misma cualificación profesional que aquél y que fue nombrado funcionario de carrera por resolución de fecha 26 abril del año 2005 en la especialidad de “cultivo de algas macrofitas marinas. IEO”, siendo destinado a la planta de cultivo de algas de la que era responsable el primero, que pasó a supervisar todos los trabajos. El Investigador jefe, desde la nueva incorporación a la mencionada planta dispensó un constante trato despectivo tanto personal como profesionalmente, cuestionando de manera continuada, tanto en privado, como en público, su capacidad para desempeñar de forma adecuada su actividad profesional, prohibiéndole e impidiéndole realizar de forma autónoma cualquier actividad de planificación o ejecución en los proyectos de investigación que se venían desarrollando en dicha planta y en los que participaba como investigador y respecto a los cuales el acusado ostentaba la condición de investigador director, hasta vaciar de contenido la función que como investigador estaba llamado a desempeñar en dichos proyectos. Asimismo, al acusado en el marco de esta relación laboral ordenó la realización de tareas de categoría inferior a las propias de su cargo, y de escasa cualificación, indicándole no obstante que las realizaba de forma inadecuada, llegando a ocultarle aquellas informaciones necesarias para poder ejercer de forma adecuada las tareas de investigación que tenía asignadas en dichos proyectos. Asimismo el acusado de forma habitual ponía en evidencia su supuesta incompetencia profesional delante de cualquiera, llegando a gritarle e incluso a propinarle “collejas” en público, a aislarle de sus compañeros, a exigirle que mantuviera abierta la puerta de su despacho, a dificultarle su participación en cursos o congresos y a imponerle las fechas en las que tenía que coger las vacaciones, a no consentirle que realizara guardias remuneradas con fundamento en su supuesta falta de competencia profesional, llegando incluso a exigirle que fichara por él y por su más cercana colaboradora a primera hora de la mañana.

Esta continua, sistemática y deliberada conducta de presión laboral mantenida por el acusado generó en el trabajador sentimientos de angustia y de ansiedad, provocando finalmente que éste padeciera un *“trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo DSM-IV-TR”*, de gravedad moderada,

cuya sintomatología se caracterizaba por ansiedad elevada, obsesividad, preocupación, depresión, insomnio, irritabilidad...

Fundamentos jurídicos:

El anterior relato de hechos probados ha quedado acreditado tras valorar en su conjunto el abundante material probatorio obrante en autos antes mencionado, siendo singularmente relevante para alcanzar tal conclusión el examen de la numerosa prueba documental especialmente los informes médicos psicológicos y médicos forenses, la sentencia antes mencionada, así como los numerosos testimonios ofrecidos en el plenario por los trabajadores que tuvieron oportunidad de observar en el entorno laboral la conducta del acusado, así como el cambio experimentado por el trabajador presionado desde su llegada a la planta de algas en el mes de septiembre del 2005, hasta que tuvo que coger la baja laboral por enfermedad. Dichas pruebas por su abundancia y contundencia sin lugar a dudas evidencian la comisión por parte del hoy acusado de los dos delitos por los que fue acusado: delito contra la integridad moral ex artículo 173 CP y delito de lesiones psíquicas ex artículo 147 CP.

Indemnización:

A la luz de la jurisprudencia expuesta, atendida la gravedad de la conducta, y su duración en el tiempo prácticamente desde la llegada del trabajador, y el quebranto psíquico padecido por el trabajador, procede cuantificar dichos daños morales prudencialmente, en la suma de **10.000 euros**. A los que hay que sumar **32.000 euros por daños a la salud**.

B) INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

■ Por fin se ha publicado la Guía de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la ITSS a fin de llevar a cabo la campaña europea al respecto

En el Boletín anterior dábamos cuenta del inicio de la importante "Campaña Europea de Evaluación de Riesgos Psicosociales" promovida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito geopolítico transnacional. Lamentablemente, la publicación oficial de la GUÍA DE RIESGOS PSICOSOCIALES elaborada a tal fin "al alimón" entre la ITSS española y el INSHT se ha ido demorando en extremo. Sin embargo, es saludable que en el mes de mayo de 2012 se haya producido por fin esa publicación oficial y, en consecuencia, ya sea conocida por todos, lo que seguro servirá para dar un notable impulso a esta asignatura todavía pendiente de superar en nuestro país, como es un uso difundido o generalizado de las evaluaciones de riesgos psicosociales en todas las empresas, tanto las grandes como las de menor dimensión.

Disponible en:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf

C) COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

■ Se ha constituido el GRUPO DE TRABAJO sobre “RIESGOS PSICOSOCIALES”

A finales de mayo el año en curso tuvo lugar la constitución, por fin, del Grupo de Trabajo relativo a “*Riesgos Psicosociales*”, un acontecimiento largamente esperado por los sindicatos más representativos, que promovieron con insistencia la creación del mismo en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo – CNSST-. Como es sabido, la CNSST, está integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma. La participación dentro de la CNSST sólo es posible mediante la designación de alguno de estos cuatro grupos. Para el desempeño de sus cometidos la CNSST funciona en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establece su Reglamento de Funcionamiento Interno. De esta manera, la CNSST aglutina en su seno a todos los agentes del Estado español responsables e implicados en la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral y se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia de prevención de riesgos profesionales, de todos.

Por eso debe saludarse positivamente esta noticia. Ciertamente, los primeros avances no tendrán lugar hasta finales de este año, cuando se disponga del material documental que ha comprometido el INSHT para informar a los integrantes del Grupo de Trabajo de la situación actual en esta materia y a partir de ahí abrir los debates y aportaciones. Pero su sola puesta en acción revela un salto cualitativo en esta materia. Hoy vivimos la paradoja de estar ante el segundo problema de salud laboral de nuestro país, al igual que para el resto de Europa, sin que, en paralelo, haya todavía una relevante “cultura de prevención psicosocial” en las organizaciones, ni privadas ni públicas. Por eso, la creación de este espacio de debate en torno a la situación de la prevención de riesgos psicosociales en nuestro país y la posibilidad de llevar a cabo propuestas que permitan mejorar el entramado institucional al respecto merecen ser destacadas, aunque lograr cambios profundos no será nada fácil, menos en el actual escenario conflictivo. Pero su sola existencia da pie a la esperanza...

OBSERVATORIO EUROPEO

OBSERVATORIO SOBRE ESTRÉS DE FRANCE TELECOM

De todos es conocido el formidable problema de estrés laboral que sacude a la empresa multinacional francesa FRANCE TELECOM, que saltó hace un año al primer plano de actualidad mundial por la multiplicación de “suicidios” en el grupo de telecomunicaciones, a raíz de la existencia en su seno de muy difíciles condiciones de empleo y de trabajo, con procesos en gran medida “salvajes” de reorganización productiva. No obstante, pese a lo alarmante de la situación y las alertas mediáticas, e incluso institucionales, que llevaron a un plan de choque impulsado por las autoridades francesas en las empresas francesas de mayores dimensiones –las de más de 1000 trabajadores-, lo cierto es que pasado el fulgor de la actualidad parecería que todo ha vuelto a la calma.

Tras la llegada de la nueva dirección a la empresa, se aprobó un plan para evitar los suicidios. El denominado “**nuevo contrato social**” 2009-2012 –de nuevo eufemismo para no hablar de muertes voluntarias- contemplaba 158 medidas encaminadas a restablecer el clima laboral. Además de poner coto a las prácticas de presión y acoso, se pusieron en marcha las llamadas “reuniones de la refundación social”, en las que los trabajadores detallaban la causas de su estrés. “La gente había olvidado cuál era el sentido de su trabajo”, reconoce Sébastien Audra, portavoz de la operadora francesa. También se crearon ‘lugares de convivencia’, donde el diálogo sustituía a la amenaza, y se modernizaron los sistemas informáticos anticuados que dificultaban el trabajo. En lugar de estigmatizar a los trabajadores menos exitosos con las nuevas tecnologías, se les ha enseñado a trabajar con ellas. Pero el problema persiste.

En este sentido, no ya sólo ha saltado a la prensa en estos días la actuación judicial contra el ex presidente del Grupo, acusado de acoso moral por la vía penal, sino que el *Observatorio sobre Estrés Laboral* del Grupo France Telecom, ha alertado sobre la necesidad de seguir un control sobre la situación. Como advierte, no sólo llevará mucho tiempo reparar el daño de los despedidos y los “deprimidos” por los procesos de reorganización productiva extremos, sino que un porcentaje importante de los que están trabajando perdieron la motivación en la oficina en el intento por sobrevivir, con lo que será necesario un nuevo plan específico.

Disponible en: [HTTP://WWW.OBSERVATOIREDUSTRESSFT.ORG/](http://www.observatoiredustressft.org/)