



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

Con la Financiación de: DI-0010/2012



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



editorial

La Reforma Laboral a la prueba de la “Evaluación Psicosocial”: Otra “forma de regulación de empleo” más “saludable” es posible, necesaria y urgente.

Marisa RUFINO SAN JOSÉ

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-CEC

1. Pese al objetivo formalmente confesado por la reforma laboral 2012, la más que evidente realidad ha puesto de relieve un espectacular crecimiento tras ella de los llamados en otro tiempo “procedimientos de regulación de empleo” o “ERES”. Los intensos y continuos ajustes de plantilla que la persistente crisis está promoviendo, a veces más como excusa que como decisión económica y socialmente racional, están llevando a la pérdida de muchos miles de empleos a través de reestructuraciones que dejan a un lado las exigencias de una “gestión socialmente responsable”. Este enfoque no sólo es conveniente cuando se toman decisiones que afectan de forma tan trascendental tanto a los trabajadores afectados como al conjunto de la sociedad, sino que viene urgido por las “recomendaciones comunitarias” en este ámbito. En un momento en que, como todos sabemos y padecemos, la “política comunitaria” tan sólo parece existir para promover sacrificios a las personas que viven en los diferentes Estados que integran la Unión Europea,

sobre todo a los países “deudores”, estén en el Sur, en el Este o en el Oeste de Europa, conviene poner de relieve que, como la luna, la Unión Europea tiene dos caras, una muy oscura, como estamos viendo, y otra más luminosa, que debe también tenerse en cuenta.

En este sentido, cuando la Comisión, insaciable a lo que parece, está dispuesta a exigir una nueva vuelta de tuerca en el mercado de trabajo español, promoviendo nuevas figuras contractuales que no harán sino profundizar en la precariedad –el célebre, contraproducente e inconstitucional “contrato único”–, no está de más recordar que esa misma Comisión tiene una Comunicación sobre Reestructuraciones y empleo –Anticipar y acompañar las reestructuraciones para desarrollar el empleo: el papel de la Unión Europea– “COM/2005/0120 final de 31 de marzo de 2005–, en la que se pone el acento en la necesidad de llevar a cabo las reestructuraciones de un modo que genere los menores costes sociales y económicos

sumario

- 4 **ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO**
Cristobal Molina Navarrete
“Sembradores de Miedo”:
La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial.
- 7 **NOTICIAS RELEVANTES**
Observatorio Institucional
Observatorio Europeo

posibles. En ella se declara que cuando los ajustes sean indispensables para las empresas, se trate de conseguir que los efectos no sólo sobre el empleo sino también sobre “las condiciones de trabajo” sean lo más transitorios y limitados posibles.

La realidad dramática de los ajustes en España en estos tres últimos años, pero muy en especial tras la reforma laboral de 2012, evidencia que no sólo no se respeta este enfoque, sino que resulta radicalmente contrario. Este fortísimo contraste entre lo que debería ser y lo que es realmente suele ponerse de relieve atendiendo a los insostenibles costes en pérdida de empleos, de oportunidades de crecimiento, de degradación de patrimonios profesionales de las personas afectadas, centenares de miles... pero se suele relegar, u olvidar, el elevadísimo coste en pérdida de salud, tanto física como psicosocial. Si todos los estudios e informes de todas las Organizaciones Internacionales competentes y con solvencia en este ámbito –OMS, OIT-, incluso las económicas –OCDE, Foro Económico Mundial-, alertan de los elevados costes que está teniendo no sólo la crisis sino su gestión, basada en recortes de derechos y políticas, en la salud de las personas, ello resulta especialmente evidente, como he tenido oportunidad de poner de relieve recientemente, tras la última reforma laboral, cuya colisión con el derecho a la protección de la salud –artículo 43 CE-, así como de la integridad personal –artículo 15 CE- resultan manifiestas. Por eso, desde la Secretaría Confederal de Salud Laboral –y ahora de “medio ambiente” también- estamos convencidos de la necesidad de reclamar la integración de un enfoque de gestión psicosocial-mente saludable de los procedimientos de regulación de empleo que haya que realizar, naturalmente siempre de forma negociada, por razones de adaptación a las nuevas realidades de la competencia y la productividad.

2. No se trata de una utopía, menos de una especulación, sino de una necesidad y, además, creemos que existe una vía adecuada para proceder a esa integración, combinando de un modo adecuado tanto las exigencias del Estatuto de los Trabajadores en esta materia como las de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si el primero exige siempre –al margen del tamaño de la empresa y el número de trabajadores afectados- algún tipo de “medida social de acompañamiento” para prevenir y reducir, en su caso, al máximo los efectos sociales derivados de decisiones de reajuste de plantilla, la segunda requiere, en su artículo 16.2 a), una actualización de la evaluación de riesgos “cuando cambien las condiciones de trabajo”. Como esta-

mos viendo, los procesos de regulación de empleo que se están llevando a cabo en nuestro país no sólo afecta a los trabajadores que serán despedidos, quedando en situación de desempleo, con el consiguiente incremento de sus situaciones de estrés y ansiedad, sino que también afectan a los “supervivientes”, por cuanto a menudo conlleva modificación peyorativa de las condiciones de trabajo.

Por eso, entendemos que la creciente inseguridad laboral que genera estos estados, en quienes salen y en quienes se quedan, debe ser objeto de una atención específica también desde el plano de la protección de la salud psicosocial de las personas, y ello por razones de defensa de los derechos de los trabajadores como de gestión óptima de las situaciones para que los costes de “recolocación” y de “reasignación” en estos casos sean menores. De nuevo es obligado girar la vista a “Europa”, y recordar que la regulación española, como recuerdan de modo continuo los Tribunales aunque no le guste ni a la ministra, que “les teme más que a los hombres de negro”, ni al sector de profesionales que defienden los intereses patronales, no está sola, sino que debe respetar necesariamente la normativa comunitaria. Por eso es útil traer a colación que la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1988, por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, ya requería en su art. 2.2 que las consultas con los representantes de los trabajadores versarán, “como mínimo” –por tanto, admite diferentes aspectos adicionales-, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y “de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o a la reconversión de los trabajadores despedidos”.

Pues bien, estamos convencidos de que la mejora de las posibilidades de recolocación de los despedidos, pero también de mejora de la productividad de los que se quedan, deben también atender a medidas de carácter preventivo-protector del impacto que estas decisiones de reajuste y reorganización tienen en la salud “psicosocial” de los trabajadores. Advertimos una vez más que el impacto no es sólo para los que salen de la empresa, cuyo programa de “recolocación” –artículo 51.10 ET- debería contemplar también esta intervención psicosocial, sino también para los que se quedan, hasta el punto de que se habla de la “enfermedad del superviviente”. Aunque no es mi misión analizarlo, son ya muchos los estudios científicos que ponen de relieve que



a menudo los supervivientes se enfrentan a situaciones que les provoca una pérdida de “bienestar psicológico” mayor que quienes pierden el empleo, en especial si se ha producido la salida de forma “voluntaria”, mediante medidas de incentivo. Son los que se quedan los que con frecuencia experimentan mayores niveles de mortalidad y de hábitos no saludables -consumo de medicamentos antipsicóticos, y tabaco y alcohol-, entre otros factores por el gran miedo a qué sucederá en el inmediato futuro. Si ya no sólo no es dudosa, sino que existe una marcada evidencia, como se expone de inmediato, siguiendo estudios de la Agencia Europea de Seguridad y Salud, en el artículo científico, de la relación entre inseguridad en el empleo y pérdida de salud mental, se debe exigir una gestión específica en estos procesos.

3. Desde luego que esta propuesta que se hace desde la Secretaria Confederal, y que en un futuro próximo trataremos de desarrollar más concretamente, puede parecer muy difícil, alejado de la realidad, máxime con una práctica a veces “salvaje” donde ni siquiera se respetan las exigencias de información, procedimiento y negociación establecidas en las leyes y que son el presupuesto para una buena acción sindical en defensa de los derechos ocupacionales de los trabajadores. Pero que ahora no parezca realista no quiere decir que haya que ceder en este gran empeño que es la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en todos sus planos, porque así lo creemos y porque así se ha establecido como valor social básico en nuestra Constitución, incluso en la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales, que también existe y es imprescindible para no abandonar toda esperanza de ver construida una “Europa de los ciudadanos” que contrarreste la dominante “Europa de los mercaderes”.

Precisamente, la oportunidad de introducir ese enfoque de gestión psicosocialmente saludable de las regulaciones de empleo, cuando éstas sean estrictamente necesarias para la continuidad de la empresa y por tanto del empleo razonable, nos lo ofrecerá la negociación de las nuevas “Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo”, tanto en el ámbito comunitario como en el nacional. En el primer caso, se lleva meses intentando acordar la III Estrategia en la materia, y aunque las dificultades son muchas para avanzar en ella, los sindicatos no vamos a dar pie a que se frustre este extraordinario instrumento de progreso en la política comunitaria de salud. En el segundo, UGT está convencida de la necesidad,

y de la prioridad, de dar un gran impulso a la conexión entre las diferentes políticas laborales y las de salud laboral. La que parece próxima convocatoria de la Mesa de Diálogo Social al respecto revelará la verdadera medida de este planteamiento sindical, ambicioso sí, pero estamos convencidos de que posible, y en todo caso es una de esas nuevas batallas que merece la pena dar. ●



“Sembradores de Miedo”: La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial.

Cristóbal MOLINA NAVARRETE. *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director académico del Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC*

SUMARIO:

1. Introducción: de la “economía del miedo” al “abismo laboral”. 2. Institucionalización de un modelo de organización del trabajo basado en la inseguridad laboral total. 3. Conclusión: cómo corregir la reforma laboral también desde un enfoque psicosocial

1. En el Boletín informativo anterior (el número 18, agosto 2012), llamamos la atención sobre dos graves efectos de la reforma laboral 2012. De un lado, la “institucionalización” de una suerte de “violencia socio-laboral” del poder empresarial respecto del estatuto profesional y personal del trabajador, a través de la generalización de formas “autoritarias” –decididas de una forma unilateral- y “salvajes” –liberadas de todo vínculo efectivo- de ejercicio de la toma de decisiones de gestión y organización en las empresas. Como es sabido, la violencia psíquica es uno de las fuentes de riesgo psicosocial más relevante en la actualidad. De otro, la aparición en el ámbito del empleo público de un factor de riesgo psicosocial hasta ahora poco extendido, como es la “inseguridad en el trabajo”, a consecuencia no sólo del proceso de “devaluación interna” de sus condiciones de trabajo –menos salario, más horas de trabajo, menos permisos, menos cobertura de prestaciones por IT, menos derechos sindicales, congelación o suspensión de la negociación colectiva...-, sino también de la plena aplicación de la técnica del despido, sea individual sea colectivo, a un ámbito que apenas lo conocía.

Pero, como es demasiado bien conocido, porque son ya prácticamente la totalidad de los trabajadores lo que lo sufren, la “inseguridad en el empleo” se ha convertido, a través de la reforma laboral de 2012, en una forma generalizada de regulación de las relaciones de trabajo y de gestión de las mis-

mas en las empresas. Y lejos de ir a menos, parece que irá a más.

En efecto, la incisiva relación entre la “inseguridad en el empleo” y la degradación de la “salud mental” de las personas cuenta con evidencias desde hace más de dos décadas. En este sentido, un estudio realizado sobre diferentes encuestas llevadas a cabo entre 1980 y 1999 halló un “coeficiente de correlación” entre la inseguridad laboral y la mala salud mental de los trabajadores de **R= 0,24**. Esto significa que a mayor inseguridad en el empleo peor es el estado de salud mental¹. La novedad hoy en día es que, a consecuencia de las reformas de los mercados de trabajo orientadas unilateralmente a la intensificación de la productividad, como la española de 2012, mediante la devaluación de las condiciones de trabajo, la inseguridad en el empleo –facilitación del despido y continua modificación a la baja de las condiciones- se convierte en una variable legalmente institucionalizada como priorizada estrategia general de gestión empresarial del factor trabajo. En otros términos más sencillos, es la propia Ley la que hace de la inseguridad en el empleo la principal fuente de gestión empresarial, lo que lleva a difundir un modelo productivo basado en la presión laboral por el miedo a la inseguridad, con lo que la quiebra no se produce sólo del estándar de trabajo decente –OIT y Constitución- sino también del estándar de trabajo “seguro y saludable” –OIT y Constitución-.

¹ Vid. SVRKE, M. et altri. “No Security: a Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 2002. Pp. 242-264. En el mismo sentido FERRI, J.E. et altri. “Job Insecurity in Withcollar Workers: Toward an Explanation of Associations with Health”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 2011, pp. 26-42

En suma, no es ya sólo que se institucionalice la “violencia de los poderes privados” en la gestión empresarial, sino que se coloca en el centro de la ordenación de las relaciones de trabajo los modelos de gestión basados en el estrés y la ansiedad. La generalización de este prevalente estresor que es la inseguridad en el trabajo (job insecurity)- aparece claramente en un país donde el desempleo alcanza el 27% y en crecimiento, donde se devalúan los salarios manteniéndose muy por debajo de la inflación... Pero incluso se pone una fecha concreta a un hito de ese modelo, al estilo del llamado “abismo fiscal” de los EEUU: el 8 de julio. Como es sabido, en esta fecha caducará la vigencia de varios centenares de convenios colectivos que no tengan prorrogada la “ultra-actividad” más allá del año previsto en la Ley, con lo que se genera una gran incertidumbre en torno a qué condiciones regirán a partir de ese momento. La Ley no dice qué sucederá entonces y a partir de ahí se dispara todo tipo de especulación, siempre negativas para los trabajadores, haciéndoles creer en que se van a producir los peores augurios. Aunque los juristas sabemos que no sucederá nada de lo que se dice, no importa, porque el miedo ya se ha generado y es lo que se quería. De ahí que de una “economía del miedo” (Joaquín ESTEFANÍA, 2011), se pase, tras la reforma laboral 2012, a una auténtica “**organización laboral del miedo**”.

2. No se trata de una percepción, de una opinión personal, sino de una realidad, que tiene el refrendo de la evidencia científica, tanto de la experiencia como del dato estadístico. En términos técnicos, la inseguridad en el trabajo se ha definido como el estado de inquietud y preocupación que tiene una persona bien por la alta probabilidad de perder el empleo en tiempo próximo –inseguridad ocupacional- bien por el riesgo concreto de empeorar también en un escenario temporal inmediato sus condiciones de trabajo –inseguridad laboral-. Desde esta perspectiva es evidente que no hay hoy en España ni un solo trabajador que pudiera asegurar que no perderá o su empleo o no verá modificadas sus condiciones en los próximos 6 meses o menos. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA-EU) realizó en 2009 un Estudio en el que identificó más de 42 factores de riesgo psicosocial emergentes y en franca expansión –el estudio habla de “riesgos”, pero son más bien “factores de riesgo”-. Pues bien, de ellos, **los 10 principales se asociaban a la inseguridad laboral**².

² Vid. el análisis de MORENO-JIMÉNEZ, B. “La creciente inseguridad laboral como factor de riesgos psicosociales”. En Anuario de Relaciones Laborales 2013. UGT-CEC. p. 240.

³ Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf). PP. 31 y ss.

⁴ Vid. VALLECILLO GÁMEZ, M.R. “Los costes de la salud mental en el trabajo: prevenirlos es un presupuesto, no un lastre, para la retoma del crecimiento económico sostenible”. En AAVV. La salud mental de los trabajadores. La Ley. Madrid. 2012. Pp. 74 y ss.

De forma más correcta y sintética podemos resumirlos en los cinco grupos siguientes, tal y como aparecen en la tabla 1:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EXPANSIÓN
Precariedad de la contrataciones laborales
Vulnerabilidad de los trabajadores en un mercado global inestable y competitivo por los precios
Intensificación del trabajo -mayor ritmo, mayor presión, mayores jornadas-
Externalización de la organización y formas de empleo -ETTs, Subcontratas, producción ajustada (lean production)-
Sentimiento de la inseguridad en el empleo de la población trabajadora

Más recientemente, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada por el INSHT (2011), puso de relieve, justo un año después de la reforma laboral de 2010, y un año antes de la de 2012, cómo varios de esos indicadores relativos a la relación entre inseguridad laboral y **factores de riesgo psico-socio-laboral** empeoraron respecto a cuatro años antes, en especial la intensidad del trabajo: mayor nivel de atención, trabajo más rápido, prestación de varias tareas al mismo tiempo...

En esa misma Encuesta se pone de relieve cómo más de siete de cada diez ocupados tiene algún problema de **salud**, percibiéndose ese problema asociado al trabajo que realizan, en particular quienes presentan algún trastorno musculoesquelético, pero cada vez más los que manifiestan sufrir cansancio y agotamiento, y estrés³. En consecuencia, la inseguridad en el empleo no es ya sólo una fuente principal de riesgos, sino que se está actualizando ya en concretos daños a la salud, con los consiguientes costes económicos, sociales y personales que de ello se deriva, confirmando así la alarma que ha puesto el Fondo Económico Mundial, que ha situado los costes por enfermedades mentales asociadas al trabajo entre los más elevados en el presente pero con una extraordinaria progresión en el futuro inmediato. La crisis y sus políticas laborales, pues, estarían incidiendo negativamente en la eficiencia de los sistemas de salud, por cuanto a más recortes se produce en el corto plazo más costes se están generando en el medio plazo⁴.

La observación de estos datos estadísticos y cuantitativos pone de relieve cómo el nivel de incidencia de los riesgos psicosociales crece según las condiciones del mercado laboral y las condiciones en que se organiza la prestación de servicios. Pues bien, queda claro que la reforma laboral de 2012 ha supuesto una extrema intensificación del trabajo –más tiempo, más presión, más requerimiento productivo...- en un marco de devaluación interna de todas y cada una de las condiciones de trabajo, así como de la mayor precarización del empleo. A nadie puede escapar que la conjunción en la práctica de los dos grupos de factores de riesgo psicosocial promovidos por la reforma significa un gran incremento de la prevalencia de estos riesgos respecto de cualesquiera otros⁵. En consecuencia, asistimos a una profunda brecha o a una extrema colisión entre la “legislación laboral de reforma del mercado de trabajo” y la “legislación preventiva”, así como de la “legislación de salud pública”, pues mientras éstas se basan en la búsqueda de instrumentos y dispositivos que reduzcan el impacto del trabajo en la salud –física y mental- del trabajador, aquélla fomenta de forma intensa y generalizada uno de los factores de riesgo, y fuente de daño, más relevantes: la inseguridad en el trabajo. De este modo, junto a las graves consecuencias individuales o personales derivadas de la inseguridad, ahora hay que añadir el perjudicial impacto que tiene en cada organización laboral y también en el conjunto de la sociedad, pasando de la inseguridad laboral a la insalubridad psicosocial.

3. El incremento de productividad asociado a este modelo reformado de trabajo basado en la inseguridad total –de la duración del vínculo con-

tractual, de la cuantía del salario, de la extensión de la jornada...- aparece falaz, pues lleva aparejados profundos costes, pues supone una pérdida de las mejores cualidades profesionales, una merma de capacidades de cada uno de los trabajadores y de la organización en su conjunto para afrontar los genuinos problemas del desarrollo económico: complejidad, innovación, anticipación, creatividad... Aunque sabido es que la reforma laboral de 2012 está incidiendo notablemente en la corrección de uno de los efectos más clásicos de este distanciamiento entre lo que debería ser el trabajo y lo que es, como el crecimiento del absentismo, por el miedo que produce las nuevas facilidades de ser víctima de un “despido por absentismo” -artículo 52 ET-, este fenómeno de “presencialismo obsesivo” –por eso han crecido los accidentes sin baja- también tiene consecuencias perversas para la organización. La economía y la organización laboral del miedo provocan conductas de adaptación de los trabajadores al nuevo entorno, en un esfuerzo dramático por asirse a un mínimo estándar laboral, pero que a medio plazo provoca una gran pauperización económica y social, perjudicando las oportunidades de competir y desarrollarse de la sociedad española en un contexto de economía global.

Por eso, ante este desolador panorama, hay que revertir de inmediato la terapia, como ya se pone de relieve por las principales organizaciones internacionales, incluso económicas. Así, las leyes e instituciones laborales deben promover la salud psico-social de la población, no los factores que la degradan. La Tabla 2 resume esta tensión según un estudio reciente de la OMS (“Impact of Economic Crisis on Mental Health”, 2011):

FACTORES DE PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL	FACTORES DE RIESGO DE LA SALUD MENTAL
Sistemas de protección -servicios públicos y red social-	Pobreza (incluye también la educativa)
Ambiente Infantil	Desestructuración familiar
Ambiente Laboral	Inseguridad Laboral
Estilo de Vida	Adicciones (consumo de drogas...)

⁵ Para el impacto no sólo en el riesgo sino en la degradación de la salud mental vid. DOLLARD, M.F. et altri. “Mental Health: Overemployment, Underemployment, Unemployment and Health Jobs”. Australian E-Journal for the Advancemnt of Mental Health, 1, 2002.



Vemos, pues, cómo los efectos negativos en la salud de los trabajadores derivados de las políticas de inseguridad total -laboral y social- sólo podrán corregirse mediante medidas de políticas públicas opuestas a las actuales: políticas activas de mercado de trabajo y de cohesión social. Sólo éstas nos harán verdaderamente competitivos, además de civilizados. ●



NOTICIAS RELEVANTES

OBSERVATORIO INSTITUCIONAL

A) JURISPRUDENCIA

- **Vulneración por la empresa del derecho fundamental de huelga, al remitir un comunicado por correo electrónico la tarde anterior a una huelga en el que establecía como un hecho seguro, cierto e innegociable, que supondría el despido de las personas involucradas y en un futuro a otros trabajadores por la cancelación de contratos de clientes (STS, 4ª, 12 de febrero de 2013, recurso nº 254/2011, ponente Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina)**

Hechos:

Ha quedado acreditado que la empresa, un día antes de la huelga convocada -para el día 1 de Abril de 2011-, dirigió un comunicado por correo electrónico a todos los trabajadores, en el que literalmente se expresaba: <<Las consecuencias de un día de huelga van a ser gravísimas. Es seguro que supondría la cancelación de algún contrato y el correspondiente despido de las personas involucradas>>. <<...asumir el calendario de huelgas tendría como efecto inmediato la cancelación de contratos de servicios por parte de algunos de nuestros clientes. Cuando esto se produzca y, creedme, se producirá seguro, tendríamos que despedir a todas las personas que prestan servicio en el contrato, y además a una parte de las que prestan soporte para esos clientes. Esto es un hecho seguro, cierto e innegociable>>.

Derecho establecido:

Para el Tribunal Supremo, aunque fueran ciertos los esfuerzos empresariales por el adecuado mantenimiento de la empresa y de los puestos de trabajo en las mejores condiciones, en el cuestionado escrito empresarial se vierten claras y serias afirmaciones de que de secundarse la huelga e incidir ella en la posterior conducta de bancos y clientes se producirán despidos (“un hecho seguro, cierto e innegociable”), no solo de las “personas involucradas” sino también de las “personas que prestan servicio en el contrato, y además a una parte de las que prestan soporte para esos clientes”. Esto comporta en todo caso una “amenaza real y seria” dirigida no solamente a quienes de manera directa o indirecta pretendieran ejercitar el derecho de huelga siguiendo las consignas sindicales ejerciendo presión sobre ellos sino incluso dirigida a los trabajadores en general de la empresa para que ejerzan presión sobre sus compañeros que pudieran ejercitar el derecho de huelga, lo que le convierte en un acto empresarial totalmente desproporcionado.

Comentario:

Queda clara la estrategia del miedo utilizada por un buen número de empresarios en el actual contexto de crisis, de modo que se utiliza la inseguridad sobre la continuidad de los empleos como vía para disuadir a los trabajadores de ejercer derechos fundamentales como es el de huelga, generando, además conflictos sociales entre los trabajadores y sus representantes laborales.

OBSERVATORIO EUROPEO

OBSERVATORIO SOBRE DIÁLOGO SOCIAL COMUNITARIO Y VÍAS DE PROGRESO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

■ La evaluación de riesgos psicosociales como deber empresarial legalmente fijado. El ejemplo de la DIRECTIVA 2010/32/UE DEL CONSEJO de 10 de mayo de 2010 que aplica el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario celebrado por HOSPEEM y EPSU

Los datos relevantes.

Por carta de 17 de noviembre de 2008, las organizaciones europeas de interlocutores sociales HOSPEEM (European Hospital and Healthcare Employers' Association - Asociación Europea de los Empresarios del Sector Hospitalario y Sanitario, una organización sectorial que representa a los empleadores) y EPSU (European Federation of Public Services Unions - Federación Sindical Europea de los Servicios Públicos, una organización sindical europea) comunicaron a la Comisión su deseo de entablar negociaciones, con arreglo al artículo 138, apartado 4, y el artículo 139 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea («Tratado CE») (1), con objeto de celebrar el *Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario*. El 17 de julio de 2009 los interlocutores sociales europeos firmaron el texto de un Acuerdo marco para tal sector.

A fin de darle mayor valor, los interlocutores sociales pidieron que ese Acuerdo Marco se integrara en una Directiva comunitaria. El objeto del Acuerdo marco, según establece su cláusula 1, es fomentar la consecución de uno de los objetivos de la política social, concretamente la mejora de las condiciones laborales. Pero junto al tratamiento de los riesgos tradicionales en este ámbito -de seguridad y biológicos-, aparece el dado a los emergentes.

Precisamente, la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, relativo a la "Evaluación de riesgos", incluye expresamente la obligación de atender a los factores de riesgo psicosocial. En efecto, tras recordar el marco general, según el cual los procedimientos de evaluación de riesgos se deben realizar de conformidad con los artículos 3 y 6 de la Directiva 2000/54/CE y los artículos 6 y 9 de la Directiva 89/391/CEE -Directiva Marco-, se dice expresamente que la evaluación de riesgos incluirá la determinación de la exposición, asumida la importancia de un entorno de trabajo suficientemente dotado y organizado, y comprenderá todas las situaciones donde exista una herida, sangre u otro material potencialmente infeccioso.

Además, y aquí está lo más destacado para nosotros, el apartado 5 dice con toda claridad:

"3. La evaluación de riesgos debe tener en cuenta la tecnología, organización del trabajo, condiciones laborales, nivel de cualificaciones, factores psicosociales laborales e influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo. Así se logrará:

- determinar cómo eliminar la exposición,
- considerar posibles sistemas alternativos".

Por su parte, la cláusula 6.2 del Acuerdo Marco Comunitario en este sector establece que se deben aplicar las siguientes medidas a la luz de los resultados de la evaluación de riesgos: “(...)

- Prevenir el riesgo de infecciones mediante la aplicación de sistemas de trabajo seguros, como:

a) la elaboración de una política de prevención global y coherente que abarque la tecnología, la organización del trabajo, las condiciones laborales, los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo;

b) la formación;

c) la aplicación de procedimientos de vigilancia de la salud de conformidad con el artículo 14 de la Directiva 2000/54/CE. (...).”

El comentario.

Se trata de una información muy relevante. Es la primera Directiva que fija de forma específica, y no genérica, como la Directiva Marco, la obligación empresarial de evaluar los factores de riesgo psicosocial. Y es el resultado del Diálogo Social a nivel europeo, evidenciando las grandes posibilidades de progreso por esta vía en la política de seguridad y salud en el trabajo.

A partir de ahora no podrá decirse que no existe normativa específica en esta materia. El Gobierno español está obligado a trasponer esta Directiva y recogiendo tal deber. Así, conforme al artículo 3 de la Directiva, los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva o se asegurarán de que los interlocutores sociales establezcan las medidas necesarias mediante acuerdo, a más tardar el **11 de mayo de 2013**. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión. Está ya preparada una Orden Ministerial para llevar a cabo tal trasposición, si bien los defectos de la misma llevó a UGT a reparar ante el Ministerio tal aprobación.

Nuevos casos de suicidios por causas de reorganización laboral mal gestionada en empresas francesas: los casos de LA POSTE -Servicio de Correos francés- y RENAULT.

“... Suicidios en La Poste, tras la senda de France Télécom”. Información obtenida en: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/19/economia/1366363024.html>

Después del extraordinario impacto que tuvo socialmente, a nivel mundial, el alto número de suicidios por causas laborales en la multinacional francesa France TELECOM, ahora ha saltado una nueva alarma social con otra empresa francesa de gran relieve, LA POSTE, esto es, el Servicio de Correos. En poco tiempo se han conocido al menos cuatro casos. Según se ha difundido en la prensa francesa y extranjera, las situaciones pueden resumirse así:

*“Se llamaba **Pauline**, tenía 21 años y trabajaba como carterera en La Poste. La empresa le acababa de renovar su **contrato temporal**. Ese mismo día sus padres la encontraron...con la soga al cuello. **Nicolás**, responsable de comunicación interna... emuló a su compañera días después. **Otro cartero** lo intentó en Bayona más tarde. **“El interés***

general y el respeto humano han dejado su lugar a la competencia malsana". Estas palabras, redactadas por este último empleado en su carta de despedida, resumen el **sentir... de muchos** trabajadores de esta empresa francesa que sufre una crisis de suicidios similar a la que vivió **France Télécom** hace unos años".

No se trata de los únicos casos. Otras empresas conocen situaciones tan dramáticas como éstas en el plano laboral. Así, se ha sabido que un trabajador de la empresa automovilística RE-NAULT también se ha suicidado recientemente por las agresivas políticas de presión laboral de los empresarios.



Tiempos Modernos

La información puede obtenerse en **"Un salarié de Renault s'est suicidé lundi sur son lieu de travail"**. Le Monde.fr | 2013/04/23. Economie. El trabajador dejó la siguiente carta para la Dirección del Grupo empresarial:

"Merci Renault. Merci ces années de pression, chantage au nuit. Où le droit de grève n'existe pas. Ne pas protester sinon gare. La peur, l'incertitude de l'avenir sont de bonne guerre, paraît-il? Tu expliqueras ça à mes filles, Carlos [Ghosn, le PDG du groupe]"
[« Gracias Renault. Gracias por tantos años de presión, de chantage nocturno. Donde el derecho de huelga no existe. (...). Según parece, somos presa fácil para el miedo, para la incertidumbre por el futuro. Tú le explicarás eso a mis hijos, Carlos (Ghosn, el presidente del grupo)].



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT



Con la Financiación de: DI-0010/2012

FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Para más información puedes consultar en: www.ugt.es/saludlaboral
o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 • 28004 Madrid
Correo electrónico: riesgospsicosociales@cec.ugt.org

